Deutscher Bundestag **Drucksache 17/4325**

17. Wahlperiode 20. 12. 2010

Unterrichtung

durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

Inhaltsverzeichnis

Zugeleitet mit Schreiben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vom 20. Dezember 2010 gemäß § 27 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Abkürzungsverzeichnis

a. a. O.	am angeführten Ort
Abb.	Abbildung
ADB	Antidiskriminierungsbüro Leipzig
ADS	Antidiskriminierungsstelle des Bundes
a. E.	am Ende
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ArbG	Arbeitsgericht
Aufl.	Auflage
BAG	Bundesarbeitsgericht
BGG	Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BR	Bundesrat
BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
BSG	Bundessozialgericht
BT	Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
DEHOGA	Deutscher Hotel- und Gaststättenverband
Drs.	Drucksache
Ebda.	ebenda
efms	Europäisches Forum für Migrationsstudien
EKR	Eidgenössische Kommission gegen Rassismus
EU	Europäische Union
Fn.	Fußnote
Hrsg.	Herausgeber/Herausgeberinnen
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IBIS	Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e.V.
i. S. d.	im Sinne des/im Sinne der
IZA	Institut für Zukunft und Arbeit
KMK	Kultusministerkonferenz
MERS	Menschenrechte Schweiz
o. Ä.	oder Ähnliches
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
Rdn.	Randnummer
RL	Richtlinie
SGB	Sozialgesetzbuch
sog.	sogenannt/sogenannte/sogenannten
SoldGG	Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz
s. u.	siehe unten
TBB	Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg
u. a.	unter anderem
UN	United Nations
v. a.	vor allem
vlg.	vergleiche
Vol.	volume
ZAK	Zielgruppenübergreifende Antidiskriminierungsberatung in der Kommune
z. B.	zum Beispiel

Literatur- und Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsverband Deutschland: Eckpunktepapier – Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, 2009.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demographischen Wandel (im Auftrag der KMK und des BMBF), Bielefeld 2010.

Baer, Susanne/Bittner, Melanie/Göttsche, Anna Lena: „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“, Teilexpertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.

Bauer, Jobst-Hubertus/Göpfert, Burkard/Krieger, Steffen (Hrsg.): AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Kommentar, München 2008 (2. Aufl.).

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2007.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2010.

Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: Weisberg (ed.), Feminist Legal Theory. Foundations, Philadelphia, 1993, S. 383–395.

Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2008 (2. Aufl.).

Dern, Susanne/Inowlocki, Lena/Oberlies, Dagmar: Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiographisch-narrativen Interviews, Teilexpertise erstellt durch die Fachhochschule Frankfurt a. M./Hochschule Esslingen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010.

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR, Humanrights.ch/MERS: Rassismusvorfälle in der Beratungspraxis – Januar bis Dezember 2009, Ergebnis der Datensammlung des Dokumentations- und Monitoringsystems DoSyRa.

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: Perceptions of Discrimination and Islamophobia, 2006.

Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007.

Europäische Kommission: Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment, COM (2008) 420 final.

Gestring, Norbert/Janßen, Andreas/Polat, Ayca: Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation, Wiesbaden 2006.

International Helsinki Federation for Human Rights (IHF): Intolerance and Discrimination against Muslims in the EU. Developments since September 11, March 2005.

Kaas, Leo/Manger, Christian: Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment, IZA Discussion Paper No. 4741, Bonn 2010.

Madubuko, Nkechinyere: Akkulturationsstress von Migranten am Arbeitsmarkt, 2009.

Makkonen, Timo: Multiple, compound and intersectional discrimination. Bringing the experience of the most marginalized to the fore, Institute For Human Rights, Åbo Akademi University, April 2002; im Internet abrufbar unter: http://web.abo.fi/instut/imr/norfa/timo.pdf (Stand: Mai 2010).

OECD: Jobs for Immigrants (Vol. 1), Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, 2007.

Peucker, Mario/Lechner, Claudia (efms): Machbarkeitsstudie „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“, 2010.

Rust, Ursula/Falke, Josef (Hrsg.): AGG, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften, Kommentar, Bremen 2007.

Schiek, Dagmar (Hrsg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive, by Sellier. European Law Publishers, 2007.

Schiek, Dagmar/Chege, Victoria (Hrsg.): European Union Non-Discrimination Law. Comparative Perspectives on Multidimensional Equality Law, London/New York 2009.

Seibert, Holger: Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen, IAB-Kurzbericht 17/2008, S. 1–8.

TANGRAM 23: Mehrfachdiskriminierung in der Beratungsarbeit, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, 2009.

1 Vorbemerkung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen hiermit gemäß § 27 Absatz 4 Satz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) dem Deutschen Bundestag einen Bericht über Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen.

Mit Inkrafttreten des AGG am 18. August 2006 wurde die ADS errichtet. Sie setzt sich mittels des sogenannten horizontalen Ansatzes für eine merkmalsunabhängige, übergreifende Strategie zum Schutz vor Benachteiligung ein. Jeder Form der Diskriminierung wird die gleiche Aufmerksamkeit zuteil. Dadurch soll auch ein wirksamer Schutz vor mehrdimensionalen Diskriminierungen erreicht werden.

Die ADS arbeitet unabhängig. Sie hat ihren Sitz in Berlin. Seit Februar 2010 leitet Frau Christine Lüders die ADS.

Neben den inhaltlichen Schwerpunktberichten gemäß § 27 Absatz 4 AGG, die inhaltlich insbesondere auf den nach § 27 Absatz 3 Nummer 3 AGG von der ADS in Auftrag gegebenen wissenschaftlichen Untersuchungen beruhen[1], informiert die ADS über die gesamte Bandbreite ihrer Arbeit und die entsprechenden Benachteiligungsfälle in regelmäßigen Abständen durch Tätigkeitsberichte, Rechtsprechungsübersichten und einen Newsletter. Diese Darstellungen sind auch auf der Internetseite der ADS (www.antidiskriminierungsstelle.de) zu finden.

Die ADS und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Bundestages haben bei Konzeption und thematischer Schwerpunktsetzung zusammengearbeitet, sind jedoch für den Inhalt der von ihnen vorgelegten Beiträge jeweils nur selbst verantwortlich.

2 Einleitung

§ 27 Absatz 4 AGG sieht die Vorlage regelmäßiger Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 AGG genannten Gründen vor, also über Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Damit ist ein breites Spektrum von Diskriminierungsgründen[2] betroffen.

Ein einziger Bericht kann der umfassenden Erörterung aller oben genannten Diskriminierungsgründe nur sehr schwer gerecht werden.

Die ADS hat sich entschlossen, den ersten Bericht zum Schwerpunkt „Mehrdimensionale Diskriminierung“ vorzulegen.

Bei der im vorliegenden Bericht im Mittelpunkt stehenden mehrdimensionalen Diskriminierung handelt es sich aus Sicht der ADS um ein politisch und wissenschaftlich aktuelles sowie ein für die Antidiskriminierungsarbeit überaus wichtiges Thema. Auch auf europäischer Ebene wurde die Wichtigkeit des Themas erkannt und betont.[3]

Durch die Berücksichtigung von Mehrdimensionalität von Diskriminierungen können Lebenswirklichkeiten von Menschen exakter wahrgenommen werden. Denn Diskriminierungserfahrungen sind ebenso facettenreich wie die Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen. Die Persönlichkeit setzt sich u. a. auch aus den Erfahrungen zusammen, die die Person aufgrund ihres (äußerlich wahrgenommenen) Geschlechts, ihres Alters, ihrer Religion, ihrer ethnischen Herkunft usw. macht.

Antidiskriminierungsrecht ist das rechtliche „Werkzeug“, mit dessen Hilfe Betroffene gegen Diskriminierung und Benachteiligung vorgehen können – es arbeitet hingegen nicht mit Erfahrungen, sondern mit Kategorisierungen.

Für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz benennt § 1 AGG als Ziel des Gesetzes, Benachteiligungen aus den bereits aufgezählten Gründen zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG knüpft somit an folgende Kategorien bzw. Diskriminierungsgründe an:

- „Rasse“[4]/ethnische Herkunft,
- Geschlecht,
- Religion/Weltanschauung,
- Behinderung.
- Alter,
- sexuelle Identität.

Damit schafft das Gesetz eindimensional strukturierte Kategorien, anhand derer sich Diskriminierungserfahrungen von Menschen messen lassen müssen.

Die Lebensrealität ist jedoch nicht so eindimensional. Jeder Mensch trägt zwingend mehrere der im AGG benannten Diskriminierungsgründe in sich. Denn jeder Mensch

[1] Vgl. Bauer/Göpfert/Krieger, § 25 bis 30 Rdn. 16 a. E.

[2] In Anlehnung an den Gesetzeswortlaut des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verwendet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes den Terminus „Diskriminierungsgrund“ für die in § 1 AGG aufgezählten Gründe, aufgrund derer nicht diskriminiert werden darf. Zur Diskussion der verschiedenen Begrifflichkeiten siehe die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, S. 26 f. (Annex 1).

[3] Siehe bereits die Europäische Kommission, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions ‚Non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment’ COM(2008) 420 final, S. 9.

[4] Die ADS unterstützt den Vorschlag des Deutschen Instituts für Menschenrechte zur Beseitigung des Begriffs „Rasse“ aus dem Grundgesetz. Der Gesetzgeber sollte in Artikel 3 Absatz 3 GG den Begriff Rasse durch das Verbot rassistischer Benachteiligung oder Bevorzugung ersetzen. Denn die Verwendung des Begriffs „Rasse“ suggeriert, dass es unterschiedliche menschliche Rassen gebe. Insofern ist es wichtig, dass von rassistischer Diskriminierung und nicht von Diskriminierung ‚aus Gründen der Rasse’ gesprochen wird. Rassismus lässt sich nicht glaubwürdig bekämpfen, solange der Begriff „Rasse“ beibehalten wird.

hat ein Geschlecht, ein Alter, zumindest eine ethnische Herkunft und/oder religiöse oder areligiöse Überzeugungen etc. Persönlichkeit und Identität eines Menschen setzen sich aus vielen unterschiedlichen Facetten zusammen.

Die Gefahr, einer Diskriminierung ausgesetzt zu sein, ist dabei unterschiedlich hoch. Für das Erfahren und Erleben von Diskriminierung kann es einen großen Unterschied machen, ob man hinsichtlich eines oder mehrerer der Diskriminierungsgründe nicht in die vermeintliche Norm der Mehrheitsgesellschaft fällt. So wird ein 35-jähriger weißer deutscher heterosexueller Katholik in Deutschland eher selten von Diskriminierung betroffen sein. Und so begegnet ein 20-jähriger schwuler Türke anderen Diskriminierungen als etwa eine 60-jährige lesbische Schwarze Deutsche[5] oder eine Muslima mit Behinderung. Die Lebensrealitäten betroffener Personen gestalten sich facettenreich – und ebenso facettenreich sind die Diskriminierungserfahrungen. Tatsache ist dabei, dass eine Person umso anfälliger für Diskriminierung ist, je mehr sie von der wahrgenommenen Norm der Mehrheitsgesellschaft abweicht.[6]

Grundsätzlich gilt allerdings – und dies insbesondere für den deutschen Kontext –, dass die (sowohl sozialwissenschaftliche als auch juristische) Forschung zu mehrdimensionaler Diskriminierung noch am Anfang steht. Ein erster wichtiger Schritt ist daher, die Sensibilisierung für dieses Thema voranzutreiben. Dem trägt das Konzept, einen Bericht zum Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ vorzulegen, Rechnung.

Dabei ist es nicht ganz einfach, ein einheitliches Konzept für „Mehrdimensionale Diskriminierung“ zu entwickeln. Das liegt bereits daran, dass in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden und eine konsequente Differenzierung der unterschiedlichen Diskriminierungsphänomene multiplen Charakters weder im deutschen noch im internationalen (Rechts-)Diskurs stattfindet.[7] Neben dem Terminus „mehrdimensionale Diskriminierung“ bestehen auch die Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“, „multiple Diskriminierung“ und „intersektionale Diskriminierung“.[8] Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ findet häufige Verwendung in der deutschen Auseinandersetzung mit Phänomenen multipler Diskriminierungen. Er findet Verwendung in der Kommentarliteratur[9] sowie als nichtamtliche Überschrift des § 4 AGG.

Im vorliegenden Bericht wird hingegen „Mehrdimensionale Diskriminierung“ als Oberbegriff aller Diskriminierungen verwendet, bei denen mehrere Diskriminierungsgründe zusammenwirken. Denn durch diesen Begriff wird deutlich, dass es sich bei solchen Diskriminierungen nicht ausschließlich um rein mathematisch-additive Diskriminierungsphänomene handelt, sondern er lässt vielmehr offen, in welcher Art verschiedene Diskriminierungsgründe zusammenwirken. Eine ausführliche Begründung zur Wahl dieses Begriffs findet sich in der Stellungnahme der ADS – mit Verweis auf die Expertise „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“ von Prof. Dr. Susanne Baer u. a.[10]

Der Aspekt der mehrdimensionalen Diskriminierung ist bislang nur vereinzelt in kodifiziertem Recht verankert.

Zwar wird auf Ebene des europäischen Antidiskriminierungsrechts die Diskriminierung aus mehreren Gründen thematisiert, dies geschieht jedoch nicht in den Normtexten der Richtlinien, sondern lediglich in den Erwägungsgründen. Dabei wird der Fokus primär auf die mehrdimensionale Betroffenheit von Frauen gelegt.[11]

Das deutsche Recht wird diesbezüglich deutlicher: So findet sich die explizite Berufung auf das Konzept der „Mehrdimensionalen Diskriminierung“ in § 4 AGG: „Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“

Die Regelung berücksichtigt den Umstand, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt sind.[12]

Weiterhin findet sich die Beachtung mehrdimensionaler Diskriminierungsproblematiken in § 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG), der sich auf die Verbindung von Geschlecht und Behinderung bezieht, indem die Berücksichtigung der besonderen Belange behinderter Frauen angemahnt wird.

Vergleicht man allerdings diese Regelungen, so stellt man fest, dass das AGG insofern über den Ansatz des BGG sowie der europarechtlichen Regelungen hinausgeht. Das AGG bezweckt den Schutz wegen Benachteiligungen aufgrund aller in § 1 AGG genannten Gründe, anders als die zielgruppenbezogenen Regelungen, die nur den

[5] Der Begriff „Schwarz“ wird, obwohl adjektivisch verwendet, (in Anlehnung an Kimberlé Crenshaw) als Ausdruck der Konstituierung einer spezifischen kulturellen Gruppe, der die substantivische Bezeichnung erforderlich macht, großgeschrieben.

[6] Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 18.

[7] Siehe auch: a. a. O., S. 16 f., Fn. 2.

[8] Ausführlich zu dem Problem der uneinheitlichen Verwendung von Termini und Konzepten die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 2 (Annex 1).

[9] Schiek-Schiek, § 2 Rdn. 2; Däubler-Bertzbach-Däubler, § 4 Rdn. 5.

[10] Siehe Annex 1 zum vorliegenden Bericht.

[11] Vgl. Erwägungsgrund 14 der Antirassismus-Richtlinie 2000/23/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft oder Erwägungsgrund 3 der Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/77/EG).

[12] Siehe Begründung Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 35; Bundesratsdrucksache 329/06, S. 35.

Schutzbereich beispielsweise von Geschlecht in Kombination mit anderen Gründen abdecken.

Auch der Vergleich zu Antidiskriminierungsgesetzen in anderen Mitgliedstaaten zeigt, dass diese mehrdimensionale Diskriminierungen oftmals gar nicht gesondert erfassen, das AGG somit der Entwicklung auf europäischer Ebene voraus ist und als gutes Beispiel vorangeht.[13]

Doch die Kodifizierung in § 4 AGG vermag aus Sicht der ADS nicht alle Probleme, die sich hinsichtlich mehrdimensionaler Diskriminierung stellen, zu lösen.

Als eine Herausforderung aus der Perspektive der Rechtsanwendung und -auslegung stellt sich beispielsweise dar, dass Gerichte nur in wenigen Fällen ausdrücklich auf das Konzept der „Mehrdimensionalen Diskriminierung“ Bezug nehmen, wie auch die im Rahmen der Expertise von Prof. Dr. Susanne Baer u. a. vorgenommene Auswertung der deutschen Rechtsprechung zu AGG-Fällen darlegt.[14]

Oft wird, sofern eine Diskriminierung aufgrund eines in § 1 AGG aufgezählten Diskriminierungsgrundes festgestellt wird, auf die weitere Prüfung anderer Diskriminierungsgründe verzichtet. Hierdurch wird die Diskriminierungserfahrung, die eine betroffene Person macht und die gerade in ihrer Mehrdimensionalität besteht, durch (künstlich geschaffene Kategorien) vereinzelt. Dadurch werden die verschiedenen Mechanismen und Wirkweisen von Diskriminierungsstrukturen teilweise ausgeblendet.

Werden einzelne Gründe separat voneinander betrachtet, läuft ein gerichtliches Verfahren Gefahr, die Erfahrung von mehrdimensionaler Diskriminierung zu vernachlässigen.[15] Dies zeigt sich beispielhaft an den sog. „Kopftuch-Fällen“[16], in deren gerichtlicher Verhandlung das Zusammenspiel der Diskriminierungsgründe „ethnische Herkunft“, „Religion“ und „Geschlecht“ in den seltensten Fällen adäquat erfasst wurde. Insgesamt ist bei Entscheidungen deutscher Gerichte, die sich mit mehrdimensionalen Diskriminierungsproblematiken zu befassen hatten, festzustellen, dass einzelne oder auch mehrere Diskriminierungsgründe in mehrdimensionalen Sachverhalten nicht erkannt bzw. benannt werden und dass eine umfassende Untersuchung bislang die Ausnahme ist.[17]

Auch in internationalen Analysen von Rechtsprechung findet sich der Hinweis, dass bspw. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte sich in gerichtlichen Verfahren, die mehrdimensionale Diskriminierung zum Gegenstand haben, auf nur einen Diskriminierungsgrund beschränken. Dies geschieht zum einen aus Unkenntnis, zum anderen aber auch aus prozesstaktischen Gründen.[18] Bei Letzterem werde das Verfahren nur auf einen Diskriminierungsgrund gestützt, da es einfacher sei, Diskriminierung aus einem statt aus zwei oder mehr Gründen zu prüfen. Dies treffe insbesondere dann zu, wenn es sich um einen Fall intersektionaler Diskriminierung handele, also einen Fall, in dem die Diskriminierung gerade aus dem Zusammenspiel mehrerer Kategorisierungen erwächst.[19] Denn auch wenn es möglich ist, Verfahren wegen mehrdimensionaler Diskriminierung einzuleiten, kann es nach wie vor im Ermessen der Richterin/des Richters liegen, zu entscheiden, ob der Fall als Diskriminierung wegen eines oder wegen mehrerer Gründe behandelt werden sollte.[20]

In diesem Kontext ist auch das Vorgehen US-amerikanischer Gerichte von Bedeutung, die vor dem Hintergrund einer befürchteten Klageflut entschieden, dass Fälle, bei denen mehrere Diskriminierungsgründe zum Tragen kommen, auf eine Kombination aus nur zwei Gründen zu beschränken und die anderen Gründe somit außer Acht zu lassen seien.[21]

Der Bericht der Europäischen Kommission zum Thema „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung“ verdeutlicht mit einem Zitat eines Betroffenen die Problematik, die durch ein solches Vorgehen aufkommt. Er fühlte sich bezüglich einer Arbeitsstelle aufgrund seines Familienstandes, seiner Religion, seines Alters und seiner „Rasse“ sowie aus politischen Gründen diskriminiert, beschränkte sich aber aus strategischen Gründen bei der Klage auf Alter und „Rasse“: „Es ist unnatürlich, Facetten seiner Identität auszuwählen, als ob man sie voneinander trennen oder ein Element wegfallen lassen könnte, aber angesichts der Beschaffenheit der Gleichstellungsgesetzgebung und der Art und Weise, wie die Gerichte arbeiten, muss man sagen, dies ist der eine Grund, der am wahrscheinlichsten ist.“[22]

Auch in der praktischen Anwendung von Antidiskriminierungsrecht sowie der Antidiskriminierungs- und Beratungsarbeit stellen sich bei der ganzheitlichen Beachtung der Diskriminierungsgründe Probleme, die bislang noch nicht ausreichend untersucht wurden.

So sieht sich die Beratungspraxis bei mehrdimensionaler Diskriminierung vor besondere Herausforderungen ge-

---

[13] In der durch die Europäische Kommission durchgeführten Analyse zeigt sich, dass neben Deutschland nur Österreich, Rumänien und Spanien das Phänomen der „Mehrdimensionalen Diskriminierung“ in ihre Rechtsvorschriften aufgenommen haben; vgl. Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 20 f.

[14] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4 (Annex 1).

[15] Auf diese Gefahr weist auch die Europäische Kommission in ihrem Themenbericht hin: dies.: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 28.

[16] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.4.1 (Annex 1); weiter auch die Stellungnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, s. u. 3.1.2.

[17] Zu diesem Ergebnis kommt die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.4.6 (Annex 1).

[18] Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 44.

[19] Zur genauen Erklärung intersektionaler Diskriminierung siehe unten, Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.2 (Annex 1).

[20] So auch die Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 31.

[21] Ebda.

[22] A. a. O, S. 41.

stellt. Zwar gibt es durchaus einige Beratungsstellen, die auf Grundlage des horizontalen Ansatzes arbeiten[23], jedoch fokussieren viele Beratungsstellen nur einzelne Merkmale, spezialisieren sich also bspw. auf die Beratung von Menschen mit Behinderungen oder von Menschen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind. Dies bietet einerseits den Vorteil, sich ausgewiesen und vertieft mit einem Themengebiet zu befassen und so für diesen Bereich umfassend zu beraten. Jedoch birgt dies auch die Gefahr, dass bei fehlender Erfahrungstiefe hinsichtlich der anderen Merkmale bzw. einer möglichen intersektionellen Diskriminierung in einzelnen Beratungsfällen die notwendige mehrdimensionale Betrachtungsweise außer Betracht bleibt. Schwierigkeiten können beispielsweise dort entstehen, wo Beratungsstellen nach starren Rastern handeln und damit das Problemfeld der betroffenen Person nicht vollständig erfassen.[24] Problematisch ist auch, dass Verweisungen an andere Stellen, die sich kompetent mit diesem besonderen mehrdimensionalen Einzelfall befassen könnten, oftmals nicht stattfinden. Zudem kann die Struktur eindimensionaler Beratungsangebote dazu führen, dass Personen mit einer Identität, die Anlass für mehrdimensionale Diskriminierung gibt, der Gefahr ausgesetzt sind, von keiner Gruppe akzeptiert zu werden, bzw. gezwungen sind, einen Aspekt ihrer Identität zu wählen und einen anderen zu unterdrücken, da keine Vereinigung, Beratungsstelle oder auch Bewegung ihre volle Identität abdeckt.[25]

Auch die Europäische Kommission kommt in ihrem Bericht zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung aus dem Jahre 2007 zu dem Ergebnis, dass das Konzept der „Mehrdimensionalen Diskriminierung“ noch vage ist, sodass in den meisten Institutionen und Organisationen, die sich mit Rechtsvorschriften und Politikstrategien zur Antidiskriminierung beschäftigen, die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe im Mittelpunkt steht.[26] Zudem – so der Bericht weiter – sei es für nichtstaatliche Beratungsstellen nicht immer einfach, ihre Arbeit unter einen mehrdimensionalen Schwerpunkt zu stellen, da viele Organisationen aufgrund ihres Mandats ihre Aufmerksamkeit auf einen bestimmten Diskriminierungsgrund konzentrieren. Unterschiedliche Interessen sowie darauf gründende mangelnde Beachtung von Diskriminierung aus anderen Gründen machen es sodann schwierig, eine gemeinsame Plattform für übergreifende Aktivitäten zu finden.[27]

Lösungsansätze im Rahmen der Beratungsarbeit lassen sich bereits finden. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) verdeutlicht dies in seinem Eckpunktepapier zu Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung aus dem Jahr 2009. Auch in Fällen, in denen das Angebot der Beratungsstellen explizit verschiedene Zielgruppen anspricht oder sich an eine spezifische Zielgruppe richtet, kann mehrdimensionale Diskriminierung adäquat berücksichtigt werden. Alle beratenden Personen und Institutionen des advd fühlen sich im Rahmen einer Erstberatung für sämtliche Diskriminierungsmerkmale zuständig und vermitteln – sofern weiterführende Unterstützungsangebote nicht geleistet werden können – den Kontakt zu spezialisierten Einrichtungen.[28]

Anknüpfend an diese Erwägungen widmet sich der vorliegende Bericht allen Fragen und Herausforderungen, die sich mit dem Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ stellen, aus unterschiedlichen Perspektiven und geht den Kernfragen des Konzepts differenziert, theoretisch fundiert und mit starkem Bezug, dies auf Ebene der Antidiskriminierungspolitik, der Antidiskriminierungsarbeit und Beratungspraxis umsetzen zu können, nach:

Kapitel 3 enthält Stellungnahmen der ADS sowie der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten von Bundesregierung und Bundestag. Hierbei handelt es sich um jeweils eigenverantwortliche Beiträge, die eine thematische Auseinandersetzung mit Bezug zur eigenen Arbeit sowie Empfehlungen und/oder Forderungen bezüglich des Themas „Mehrdimensionale Diskriminierung“ umfassen. Der Beirat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die ADS bei der Erstellung des Berichtes gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 AGG beraten.

---

[23] So z. B. die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, bei der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Land Berlin), die Arbeitsstelle Vielfalt (Land Hamburg), das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin/Türkischer Bund Berlin-Brandenburg (TBB), die Antidiskriminierungsstelle von IBIS (Oldenburg), das ADB Sachsen (Leipzig), der Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland (Berlin), das „Mittendrinundaußenvor“-Antidiskriminierungsnetzwerk in Baden-Württemberg, das Projekt ADA – Arbeit und Leben (Bremen), das Netzwerk ZAK, Siegen (Zielgruppenübergreifende Antidiskriminierungsberatung in der Kommune), die Antidiskriminierungsstelle der Landeshauptstadt Hannover sowie das Menschenrechtsbüro der Stadt Nürnberg (horizontaler Ansatz im Aufbau). Zielgruppenübergreifende Beratung wird auch von anderen Stellen und Organisationen angeboten, die weniger auf Antidiskriminierung spezialisiert sind, aber dennoch von Menschen mit Beratungsbedarf aufgesucht werden, die Diskriminierung erlebt haben – unabhängig davon, ob bei den Betroffenen ein ausdrückliches Bewusstsein für die Form der Ungleichbehandlung besteht oder nicht. Zu nennen wären u. a. die gewerkschaftlichen (Rechts-)Beratungsstrukturen (z. B. lokale Gewerkschaftsbüros, gewerkschaftlicher Rechtsschutz) und innerbetriebliche Beschwerdestellen (z. B. nach § 13 AGG oder auch die Betriebs- und Personalräte) oder das bundesweit dichte Netz der allgemeinen Sozialberatung der Wohlfahrtsverbände. Näheres hierzu in der durch die ADS in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“ von Mario Peucker und Claudia Lechner (efms), S. 26 ff. (abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: 13.10.2010).

[24] So auch TANGRAM 23: Mehrfachdiskriminierung in der Beratungsarbeit, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, Doris Angst: Gespräch mit Hanspeter Fent, Juni 2009, S. 57.

[25] Vgl. auch Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 37.

[26] A. a. O., S. 5. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes – als nationale Gleichstellungsstelle für Deutschland – geht hier mit anderen als gutes Beispiel voran. Gleichbehandlungsstellen in Italien, Finnland, Portugal und Dänemark arbeiten hingegen nur mit einzelnen Diskriminierungskategorien; vgl. a. a. O., S. 22.

[27] A. a. O., S. 45.

[28] Antidiskriminierungsverband Deutschland: Eckpunktepapier – Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, 2009.

Anschließend fasst Kapitel 4 in einem Ausblick die wesentlichen Kernthesen sowie Berührungspunkte der Verfasserinnen und Verfasser des vorliegenden Berichts zusammen.

Einer umfassenden wissenschaftlichen Klärung noch offener Fragen zu dem Konzept „Mehrdimensionale Diskriminierung“ widmen sich zwei im Auftrag der ADS erstellte Expertisen, die als Annex des vorliegenden Berichts vorgestellt werden. Die Studien nähern sich dem Thema einmal aus theoretischer und juristischer sowie einmal aus empirischer und praxisbezogener Perspektive.

3 Stellungnahmen

3.1 Mehrdimensionale Diskriminierung im Tätigkeitsfeld der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) wurde gemäß den Vorgaben der §§ 25 ff. AGG zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 AGG[29] genannten Grundes errichtet. Jede Person, die der Ansicht ist, wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die ADS wenden und dort Beratung erhalten.

Grundlage für die Tätigkeit der ADS ist der sogenannte horizontale Ansatz: Dies bedeutet, dass die ADS eine von einzelnen Diskriminierungsgründen unabhängige, übergreifende Strategie zum Schutz vor Benachteiligung verfolgt. Jeder Form der Diskriminierung wird die gleiche Aufmerksamkeit zuteil. Darüber hinaus wird hierdurch auch ein wirksamer Schutz vor mehrdimensionaler Diskriminierung erreicht.

Die folgenden Ausführungen widmen sich zunächst der Klärung offener Fragestellungen zum Themenfeld der mehrdimensionalen Diskriminierung[30] aus Sicht der ADS und stellen sodann dar, an welchen Stellen mehrdimensionale Diskriminierung im Tätigkeitsfeld der ADS Relevanz erfährt. Die Ausführungen berücksichtigen dabei die Ergebnisse der durch die ADS in Auftrag gegebenen Expertisen zu „Mehrdimensionaler Diskriminierung“, die im Jahr 2010 zum einen von Prof. Dr. Susanne Baer, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche (Humboldt-Universität zu Berlin) aus theoretischer und juristischer sowie von der Fachhochschule Frankfurt am Main und der Hochschule Esslingen (Projektverantwortliche: Prof. Dr. Lena Inowlocki, Prof. Dr. Dagmar Oberlies, Prof. Dr. Susanne Dern) aus empirischer und juristischer Perspektive erarbeitet wurden. Anschließend werden Handlungsempfehlungen und -möglichkeiten für Politik, Wissenschaft, gesellschaftliche Akteure und Justiz skizziert.

[29] § 1 AGG: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

[30] Für den folgenden Beitrag der ADS werden die Begriffe „Diskriminierung“ und „Benachteiligung“ synonym verwendet.

3.1.1 Erörterung offener Fragestellungen

3.1.1.1 Mehrdimensionale Diskriminierung – Für eine einheitliche Terminologie

Wie in der Einleitung zum vorliegenden Bericht dargelegt wurde, besteht in der gesellschaftlichen und juristischen Auseinandersetzung zu Antidiskriminierungsthemen keine einheitliche Verwendung der unterschiedlichen Begriffe, um Diskriminierungen, die mehrdimensionalen Charakter aufweisen, zu benennen.[31]

Die ADS plädiert für eine Vereinheitlichung des terminologischen Gebrauchs. Hierfür schlägt die ADS die Verwendung des Begriffs „mehrdimensionale Diskriminierung“ als Oberbegriff für alle Formen von Diskriminierung, die auf mehr als einem Diskriminierungsgrund basieren, vor.

Ein einheitlicher Sprachgebrauch hat den großen Vorteil, dass durch eine identische Benennung für das Auftreten von mehrdimensionaler Diskriminierung der allgemeine Diskurs geklärt wird. Die einheitliche Verwendung lässt Inhalte gesellschaftlich klarer werden, sie setzt sich in den Köpfen fest und „man versteht, worum es geht“. Dies führt zu einer größeren Akzeptanz, die sich auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung, Beratungsarbeit und juristischen Praxis auswirkt.

Der Begriff der „mehrdimensionalen Diskriminierung“ verdeutlicht zum einen, dass Diskriminierung nicht (nur) aus Erfahrungen besteht, die plakativ an einem Diskriminierungsgrund ersichtlich werden, sondern zum anderen auch, dass es bei dem Phänomen um mehr als nur die bloße Addition von Diskriminierungsgründen geht. Insofern lassen sich ausgehend vom Oberbegriff der mehrdimensionalen Diskriminierung verschiedene Unterformen unterscheiden: Differenziert werden kann dabei zwischen additiven und intersektionalen Diskriminierungsformen.

Bei additiven Diskriminierungsformen kann es durch das Zusammenkommen mehrerer verpönter Merkmale bei einer Person zu einer Erhöhung der Gefahr der Diskriminierung kommen: In der einen Diskriminierungssituation wird die Person in Anknüpfung an eines der Merkmale benachteiligt, in der nächsten Situation in Anknüpfung an ein anderes. Der Terminus „multiple Diskriminierung“ benennt die Häufung von bestimmten Diskriminierungserfahrungen.[32]

Bsp.: Einer körperbehinderten Frau wird in Anknüpfung an ihr Geschlecht der Zugang zu einer Führungsposition verwehrt. Sodann findet eine Benachteiligung in Anknüpfung an ihre Behinderung durch den verwehrten Zugang zu einem nichtbarrierefreien Gebäude statt.[33]

Auch der Terminus „Mehrfachdiskriminierung“ impliziert eine Addition mehrerer Diskriminierungen; im Ge-

[31] Siehe oben in der Einleitung des vorliegenden Berichts.

[32] So auch Timo Makkonen: Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experience of the most marginalized to the fore, (Institute For Human Rights, Åbo Akademi University, April 2002), S. 9 ff.

[33] A. a. O., S. 10.

gensatz zu „multipler Diskriminierung“ wirkt dies jedoch in einer Situation diskriminierungsverstärkend:

Bsp.: Die Vergabe von Arbeitsplätzen im Rahmen eines bestimmten Bereichs des Arbeitsmarkts ist primär an Männer vorgesehen; die Vergabe an Menschen mit Migrationshintergrund erfolgt nur in geringer Höhe. Die Chancen einer Frau mit Migrationshintergrund, in diesem Bereich eine Arbeitsstelle zu finden, sind durch die verstärkte Benachteiligung aufgrund des Zusammenkommens von zwei Merkmalen wesentlich geringer.[34]

Bei intersektionalen Diskriminierungsformen hingegen erfahren Menschen Benachteiligungen, die gerade aus dem Zusammentreffen verschiedener Merkmale entstehen. Das Zusammenwirken der verschiedenen Diskriminierungsgründe ist dabei Grundlage für eine Diskriminierung eigenen Charakters.

Bsp.: Die sog. Diskotheken-Fälle sind ein Beispiel für intersektionale Diskriminierung. Junge Männer mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe haben verstärkt Schwierigkeiten, Zugang in Diskotheken zu erhalten. Frauen mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe sowie junge Männer ohne oder ohne sichtbaren Migrationshintergrund bzw. mit heller Hautfarbe erhalten hingegen problemlos Zutritt zur Diskothek.

An diesem Beispiel wird deutlich, dass sich die Diskriminierungsgründe, die im Antidiskriminierungsrecht als so klar trennbar erscheinen, nicht so einfach trennen lassen. Diskriminierungserfahrungen wie die eben genannten machen es schwierig, die ethnische Herkunft vom Geschlecht oder von der Hautfarbe zu trennen, da sie gleichzeitig nach außen wirken und wahrgenommen werden und nach innen Identitäten konstituieren.

Es ist schwierig, intersektionale Diskriminierungserfahrungen zu kategorisieren oder zu definieren – sowohl für Betroffene als auch für beratende Personen und Institutionen. Da diese spezifischen Formen von Diskriminierung aus dem etablierten Muster von Diskriminierungsgründen und (gesellschaftlichen und juristischen) Erwartungen an „Opfergruppen“ fallen, bleiben intersektionale Diskriminierungen oftmals versteckt, da sie nicht als Diskriminierungen antizipiert und wahrgenommen werden.[35]

Zudem ist insbesondere intersektionale Diskriminierung schwierig zu identifizieren, wenn sie in einen Kontext eingebettet ist, in dem ökonomische, kulturelle oder soziale Zwänge die von Diskriminierung betroffenen Personen in Hierarchieverhältnissen unterordnen. Der strukturelle Hintergrund bleibt oft unsichtbar oder wird als „natürlicher“ oder unabänderlicher Teil des betroffenen Lebens angesehen.[36] Hier ist auch die ADS gefordert, Politik und Gesellschaft durch ihre Projekt- und Öffentlichkeitsarbeit zu sensibilisieren.

[34] A. a. O., S. 11.
[35] So auch a. a. O., S. 13.
[36] Vgl. a. a. O., S. 15.

Mehrdimensionale Diskriminierungen können grundsätzlich auch in Kombination von unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung vorliegen.

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt gemäß § 3 Absatz 1 Satz 1 AGG vor,

„wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“

Hingegen liegt eine mittelbare Benachteiligung vor,

„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich“ (§ 3 Absatz 2 AGG).

So knüpfen bei den sog. Kopftuch-Fällen Benachteiligungen, die sich gegen Kopftuch tragende Frauen richten[37], unmittelbar an die Religionszugehörigkeit an. Darüber hinaus liegt oft auch eine mittelbare Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft und in jedem Fall eine wegen des Geschlechts vor. Denn die Benachteiligung einer Person, die sich gegen das Kopftuch richtet, mag zunächst nicht in Zusammenhang mit ihrem Geschlecht stehen – also (geschlechts-)neutral sein; allerdings sind hiervon nur Frauen betroffen, da nur diese das religiöse Kopftuch tragen.[38]

3.1.1.2 § 4 AGG – Eine Regelung auf dem Prüfstand

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) enthält mit § 4 eine Regelung, die sich explizit mit dem Phänomen mehrdimensionaler Diskriminierungen befasst.

„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“

§ 4 AGG in der gerichtlichen Praxis

Bislang befassten sich wenige Gerichte mit § 4 AGG, wie sich auch aus der Analyse der Expertise von Prof. Dr. Susanne Baer, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche (Humboldt-Universität zu Berlin) zeigt.[39] Ein Rück-

[37] Siehe zu den Kopftuch-Fällen auch unten 3.1.2 Erfahrungen aus der Beratungspraxis der ADS Erfahrungen aus der Beratungspraxis der ADS.
[38] Ausführlich zu den sog. Kopftuch-Fällen siehe auch Schiek, in: Schiek, § 4 Rdn. 10 ff.
[39] Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.2 sowie 4.4.6 (Annex 1) mit Nachweis der aufgrund des AGG zu mehrdimensionalen Diskriminierungssachverhalten ergangenen Urteile.

griff auf den Regelungsgehalt findet kaum statt. Vielmehr werden mehrdimensionale Sachverhalte auf die Überprüfung entlang eindimensionaler Antidiskriminierungsgründe verkürzt.

Dies führt zum einen dazu, dass von mehrdimensionaler Diskriminierung Betroffene eine rechtliche Behandlung ihrer Diskriminierung erfahren, die das Erlebte in künstliche Unterscheidungsmuster zwingt. Zum anderen birgt die eindimensionale rechtliche Verhandlung die Gefahr, dass mehrdimensionale Diskriminierungen durch die Gerichte nicht vollständig erfasst werden und somit Diskriminierungen als solche nicht erkannt werden.[40]

Die Expertise von Prof. Dr. Baer u. a. verdeutlicht, dass es sich hierbei um einen Teufelskreis handelt; das Fehlen von Rechtsprechung zu mehrdimensionaler Diskriminierung führt wiederum zu einem Fehlen von Klagen zu mehrdimensionaler Diskriminierung. Aufgrund des Mangels an Rechtsprechung gehen Anwältinnen und Anwälte davon aus, dass sich Gerichte nicht mit solchen Fällen auskennen und sie daher nicht mit Aussicht auf Erfolg einzuklagen wären. In Worten der Expertise: „Erfolglosigkeit bedingt dann Erfolglosigkeit“.[41]

Vor diesem Hintergrund der geringen juristischen Beachtung von § 4 AGG und der marginalen Berufung vor Gericht auf mehrdimensionale Diskriminierung hält die ADS die Verstärkung von Fortbildungen und Schulungen für Richterinnen und Richter sowie für Anwältinnen und Anwälte zu dieser Thematik für angezeigt und wünschenswert.

Was genau bewirkt die Regelung des § 4 AGG?

§ 4 AGG enthält das Erfordernis der mehrfachen Rechtfertigung. Das bedeutet, dass sich die Person, die sich vor Gericht einer vorgeworfenen Diskriminierung stellen muss, für alle substantiiert vorgetragenen Gründe im Sinne des § 1 AGG – also für alle Diskriminierungsgründe, auf die sich die Klage stützt – Rechtfertigungen vortragen muss. Gelingt ihr dies bei nur einem Merkmal nicht, sieht § 4 AGG als Folge, dass die unterschiedliche Behandlung insgesamt nicht gerechtfertigt ist.

Bsp.: X verklagt Y und trägt vor Gericht vor, bei einer Beförderung aufgrund der sexuellen Orientierung sowie der ethnischen Herkunft diskriminiert worden zu sein. Y gelingt die Rechtfertigung seiner Handlung nur hinsichtlich der Kategorie „sexuelle Orientierung“, nicht in Bezug auf die von X begründet vorgetragene Diskriminierung aufgrund seiner ethnischen Herkunft. § 4 AGG hat hier zur Folge, dass die unterbliebene Beförderung von X als Handlung generell nicht gerechtfertigt ist.

Damit scheint die Regelung des § 4 AGG ein prozessuales Konzept zu normieren, das der Rechtsdurchsetzung der von Diskriminierung betroffenen Person zugutekommt. Die Regelung des § 4 AGG lehnt sich an die allgemeine prozessrechtliche Regel an, die sowohl im zivilrechtlichen als auch im arbeitsrechtlichen Prozess immer Anwendung findet. Jedoch geht der Regelungsgehalt des § 4 AGG insoweit darüber hinaus, als Folge der unterbliebenen Rechtfertigung ist, dass die ungleiche Behandlung ungerechtfertigt ist und somit eine Diskriminierung gegeben ist.[42] Es liegt damit ein tatbestandlicher Gesetzesverstoß vor, der entsprechende Rechtsfolgen (wie bspw. Entschädigungsansprüche) auslösen kann. Somit beinhaltet § 4 AGG nicht nur die Normierung der prozessualen Regelung, wonach bei unterbliebener Rechtfertigung der prozessuale Akt der Verteidigung durch substantiiertes Vorbringen nicht gelungen ist.

In der Praxis vor Gericht kann es sich oftmals für die von Diskriminierung betroffene Person als Problem darstellen, alle Dimensionen der erfahrenen Diskriminierung in einem ersten Schritt substantiiert vorzutragen. Denn den Klägerinnen und Klägern obliegt es zunächst, Indizien für alle von ihnen behaupteten, die Diskriminierung begründenden Merkmale des § 1 AGG vorzutragen. Dies mag nicht immer leicht gelingen! Die Gründe für Diskriminierungen sind komplex und müssen der handelnden Person nicht immer bewusst sein. Personen werden zum Beispiel im Arbeitsleben benachteiligt, weil ihnen – als „nicht dazu passend“ – gekündigt wird oder sie nicht eingestellt werden; dabei liegen der Einschätzung „nicht passend“ oftmals keine konkreten Vorstellungen darüber zugrunde, ob nun tatsächlich z. B. das Geschlecht, die angenommene ethnische Herkunft oder die sexuelle Orientierung auslösender Faktor sind.[43]

Einen Ansatz zur Erleichterung für die betroffenen Personen, die vor Gericht zu den behaupteten Diskriminierungen vortragen müssen, bietet der Vorschlag, mehrdimensionale Diskriminierung auch bei den Anforderungen an die Glaubhaftmachung im Sinne des § 22 AGG zu berücksichtigen. Da Personen, die aufgrund mehrerer Diskriminierungsgründe benachteiligt werden, zumeist auch

[40] Zu welchen drastischen Konsequenzen dies führen kann, verdeutlicht der US-amerikanische Zivilprozess DeGraffenreid vs. General Motors, der in den 1980ern in den Vereinigten Staaten verhandelt wurde und auf den Kimberlé Crenshaw in der Entwicklung ihres Intersectionality-Ansatzes hinwies. Die Klage von Schwarzen Frauen richtete sich gegen die Entlassungen durch General Motors, von denen primär Schwarze Frauen betroffen waren – im Vergleich zu Schwarzen Männern und weißen Frauen. Das Gericht ignorierte den Versuch der Klägerinnen, die Klage nicht aufgrund von entweder Hautfarbe oder Geschlecht, sondern eben aufgrund der Diskriminierungserfahrungen als Schwarze Frauen durchzuführen. Es stellte vielmehr fest, dass es sich in diesem Fall nicht um die Frage der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handele. Auf die Diskriminierung aufgrund der ‚Rasse‘ ging das Gericht nicht ein und schlug vor, es mit einem anderen Fall gegen General Motors, der den Vorwurf der Diskriminierung aufgrund der ‚Rasse‘ beinhaltete, zu verbinden. Siehe Kimberlé Crenshaw: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-Discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: Weisberg (ed.), Feminist Legal Theory, S. 384 ff.; dazu auch Schiek, in: Schiek, § 4 Rdn. 7. Auch im deutschen Rechtskontext zeichnet sich Ähnliches ab: Siehe zu den sog. „Kopftuch-Fällen“ die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.4.1 (Annex 1).

[41] Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.2, S. 52 (Annex 1).

[42] Siehe auch Däubler, in: Däubler-Bertzbach, § 4 Rdn. 14.

[43] Vgl. Däubler, in: Däubler-Bertzbach, § 4 Rdn. 7.

einer erhöhten Wahrscheinlichkeit einer Benachteiligung ausgesetzt sind, müssen die Anforderungen an die Tatsachen geringer sein, die die in § 22 AGG angesprochene Vermutungswirkung auslösen.[44]

Konsequenzen in den Rechtsfolgen

Bereits in der amtlichen Begründung des Fraktionsentwurfs zum AGG ist die Konsequenz formuliert, dass bei Vorliegen einer mehrdimensionalen Diskriminierung bei der Bemessung der nach § 15 AGG geschuldeten arbeitsrechtlichen Entschädigung ein höherer Betrag geboten sei.[45] Dies wird damit begründet, dass eine mehrdimensionale Diskriminierung einen stärkeren Eingriff in die Persönlichkeitssphäre eines Menschen darstelle. Zudem sei im Falle unmittelbarer Diskriminierung auch ein besonderes Maß an Gleichgültigkeit aufseiten der handelnden Person gegeben.

In der Literatur wird ebenfalls die Erhöhung von Entschädigungssummen bei Vorliegen einer mehrdimensionalen Diskriminierung aus den oben genannten Gründen gefordert.[46]

Jedoch bedeutet das Vorliegen einer mehrdimensionalen Diskriminierung nicht immer automatisch einen stärkeren Eingriff in die Persönlichkeitssphäre. Wie bereits in der Einleitung angemerkt, trägt jeder Mensch zwingend mehrere der im AGG benannten Diskriminierungsgründe in sich. Jeder Mensch hat ein Geschlecht, ein Alter, zumindest eine ethnische Herkunft und/oder religiöse oder areligiöse Überzeugungen etc. Bereits insofern kann nicht automatisch jedes Vorliegen von Mehrdimensionalität eine intensivere oder verstärkte Betroffenheit bedeuten. Und auch die Diskriminierung aufgrund nur eines Merkmals kann einen starken Eingriff in das Persönlichkeitsrecht bedeuten – manchmal stärker als eine mehrdimensionale Diskriminierung. Jeder Einzelfall ist anders und somit auch gesondert auf seine Eingriffsqualität zu überprüfen.

Ein Weiterdenken der oben genannten Diskotheken-Fälle verdeutlicht, dass eine erhöhte Entschädigungsforderung nicht die automatische Rechtsfolge des bloßen Vorliegens von mehrdimensionaler Diskriminierung sein kann. Denn während ein Diskothekenbetreiber automatisch mehr Entschädigung befürchten müsste, wenn er jungen Männern mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe den Zutritt verweigert, so wäre das in Fällen, in denen alle Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund und/oder dunkler Hautfarbe ausgeschlossen würden, nicht mehr der Fall. Denn hier fiele der Diskriminierungsgrund „Geschlecht“ aus der Diskriminierungsmotivation aus, der verweigerte Zugriff würde sich ausschließlich auf die Diskriminierungsgründe „ethnische Herkunft/rassistische Diskriminierung“[47] beschränken. Allerdings macht ein solches Verhalten die Intention bzw. die Handlung des Diskothekenbetreibers in keiner Weise besser. Und auch das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Personen ist in letzterem Fall nicht minder verletzt! Dennoch könnte hier keine erhöhte Entschädigungssumme gefordert werden, sollte diese nur in Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung gefordert werden können.

All dies soll aber nicht bedeuten, dass mehrdimensionale Diskriminierung nie in Zusammenhang mit einer erhöhten Rechtsfolge stehen kann oder soll. Vor allem ist bei der Entscheidung über die Höhe einer Entschädigung immer die abschreckende Wirkung, die einer Sanktion zukommen soll, zu berücksichtigen.[48] Die Entschädigungshöhe muss daher je nach Intensität und Stärke der Verletzung und der Einschränkung der betroffenen Person (z. B. geht es um Benachteiligungen bei der Wohnungssuche, den verweigerten Diskozutritt, diskriminierende Einschränkungen am Arbeitsplatz oder beim Brötchenkauf; in welcher Häufigkeit erlebt die Person äquivalente Diskriminierungen etc.) sowie der schädigenden und verwerflichen Intention der Diskriminierung (z. B. in welcher Häufigkeit trat die diskriminierende Person mit äquivalenten Handlungen bereits in Erscheinung; wurde die Diskriminierung bewusst vorgenommen etc.) differenzieren. Dies muss jedes Mal in einer gerichtlichen Einzelfallabwägung geschehen. Als Indiz dafür kann das Vorliegen von mehrdimensionaler Diskriminierung herangezogen werden.

Um das Regelungswerk des AGG noch wirkungsvoller gegen mehrdimensionale Diskriminierungen zu gestalten, hält die ADS insofern eine ausdrückliche Klarstellung im Gesetzestext zum arbeits- und zivilrechtlichen Entschädigungsanspruch (§ 15 Absatz 2, § 21 Absatz 2 Satz 3 AGG) für wünschenswert, dass mehrdimensionale Diskriminierung ein Indiz für einen erhöhten Entschädigungsanspruch darstellen kann.

Eine ähnliche, jedoch in eine etwas andere Richtung zielende Gesetzesregelung findet sich bereits in Rumänien. Dort wird die Diskriminierung einer Person aus mehr als einem Grund als erschwerender Umstand gewertet.[49]

3.1.1.3 Erfordernisse an die Beratungsarbeit

Grundsätzlich ist es wichtig, das Verständnis für mehrdimensionale Diskriminierung im Rahmen von Beratungsarbeit aufzubauen und das bestehende Wissen der Beratungseinrichtungen zu optimieren. Dabei ist es nicht zwingend erforderlich und im Hinblick auf Satzungszwecke o. Ä. auch nicht möglich, dass alle Beratungsstellen nach einem horizontalen Ansatz arbeiten. Die Arbeit von Beratungsstellen, die sich explizit an eine spezifische Zielgruppe richtet, ist im Sinne einer fokussierten, identi-

[44] So auch Däubler, in: Däubler-Bertzbach, § 4 Rdn. 16.
[45] Bundestagsdrucksache 15/4538, S. 35.
[46] Siehe z. B. Schiek, in: Schiek, § 4 Rdn. 9; Däubler, in: Däubler-Bertzbach, § 4 Rdn. 17.
[47] Zur Verwendung des Terminus „rassistische Diskriminierung“ statt „Rasse“ siehe oben Einleitung, Fußnote 4.
[48] Vgl. Artikel 15 der Antirassismuss-RL 2000/43/EG.
[49] Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 34.

tätsbezogenen Beratung, die kompetent und detailliert auf die konkreten Belange der Rat suchenden Person eingeht, überaus wichtig. Dennoch ist anzustreben, dass auch spezialisierte Beratungsstellen ein horizontales Verständnis entwickeln.

Institutionen und Personen, die beratend tätig sind, müssen in ihrer Arbeit immer vor Augen haben, dass Personen umso anfälliger für Diskriminierung sind, je mehr sie von der wahrgenommenen Norm der Mehrheitsgesellschaft abweichen. Gerade deswegen muss im Rahmen von Beratungsarbeit immer gewährleistet sein, dass Institutionen und Personen, die sich auf die Arbeit mit einer bestimmten Kategorie spezialisiert haben, durch ihr Beratungsangebot nicht eben jene Menschen, die sich mit Problemen an sie wenden, die auch weitere Diskriminierungsgründe betreffen, ausschließen oder zwingen, nur den einen Aspekt ihrer Identität zu wählen und einen anderen zu unterdrücken.[50] Die Studie der Europäischen Kommission zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung belegte, dass auch in beratungssensiblen Kontexten Diskriminierungen anderer Personengruppen stattfinden. Obwohl von Organisationen, die eine bestimmte verletzliche Gruppe unterstützen, zu erwarten sei, dass sie Personen, die aus anderen Gründen mit Vorurteilen, Isolation und Diskriminierung konfrontiert sind, besser verstehen und akzeptieren, tauchten Fälle auf, in denen Einzelpersonen nicht zwangsläufig davon Abstand nahmen, andere zu diskriminieren, obwohl sie selbst Diskriminierung erfahren haben.[51]

Sollte das Beratungsangebot nicht vermögen, eine umfassende Beratung zu leisten, die alle Diskriminierungsgründe abdeckt, so sollte die Zusammenarbeit mit einer weiteren Institution bzw. Person, die Erfahrungen hinsichtlich der marginalisierten Kategorie und/oder hinsichtlich mehrdimensionaler Diskriminierung aufweist, erwogen werden bzw. an diese verwiesen werden, sodass gewährleistet ist, der Unterstützung und Rat suchenden Person in jeglicher Hinsicht ihres Anliegens gerecht zu werden und angemessenen Schutz zu bieten.

Den Erfordernissen, die sich durch mehrdimensionale Diskriminierung stellen, kann also auf verschiedenen Wegen entsprochen werden. Neben der Ausweitung des Beratungsangebots auf andere Diskriminierungsgründe – bei all den Beratungseinrichtungen, die einen solchen Ausbau wünschen und leisten können – wird dies z. B. auch dadurch möglich, dass sich Beratungsstellen, die sich an eine spezifische Zielgruppe richten und die Beratungsarbeit für diesen Bereich konkret und umfassend bieten, miteinander vernetzen. Im Zuge eines regelmäßigen Austausches kann so ein Transfer von Fachwissen und Know-how sowie von wichtigen Praxiserfahrungen stattfinden, Wissenslücken von Beratung suchender sowie beratender Person können geschlossen werden. Nicht zuletzt fördert ein solcher Austausch in der Regel eine kritische Reflexion und die Weiterentwicklung der eigenen Arbeit. Zudem können durch die entstandenen Kontakte gemeinsame Projekte entstehen, welche die Vielfältigkeit von Zielgruppen besser berücksichtigen und dadurch auch die Wahrnehmung von oder den Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung in der Praxis verbessern.

Die ADS will die Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren der Antidiskriminierungsarbeit verbessern und hat hierzu eine Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft gestartet. Neben der Vernetzung von Akteurinnen und Akteuren aus unterschiedlichen Bereichen wie bspw. Praxis, Politik und Wissenschaft durch die Gründung eines bundesweiten Netzwerkes gegen Diskriminierung soll insbesondere die Vernetzung diverser lokaler Beratungsstellen gefördert werden.

Geplant ist, ab 2011 lokale Antidiskriminierungsnetzwerke zu fördern, in denen allgemeine und auf Antidiskriminierung spezialisierte Beratungsstellen sowie ggf. weitere Einrichtungen oder Personen wie bspw. Rechtsanwältinnen oder -anwälte zusammengeschlossen sind. Darüber hinaus sollen Projekte unterstützt werden, die auf eine (Weiter-)Qualifizierung von bereits bestehenden Beratungsstellen zielen, damit diese in Diskriminierungsfällen adäquate (Erst-)Unterstützung für unterschiedliche Zielgruppen leisten können und somit auch der Thematik der mehrdimensionalen Diskriminierung besser gerecht werden.

Ziel dieser Bestrebungen ist es, allen von Diskriminierung betroffenen Menschen – egal, wohin sie sich wenden und unabhängig von Diskriminierungsgründen – bestmögliche Beratung und Unterstützung zu bieten.

Nicht zuletzt soll aber auf positive Beispiele in der Beratungslandschaft hingewiesen werden, die es selbstverständlich schon gibt:

Wie in der Einleitung des vorliegenden Berichts bereits beschrieben, widmet sich der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) in seinem Eckpunktepapier zu Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung aus dem Jahr 2009 der Problematik von mehrdimensionaler Diskriminierung in der Beratungsarbeit und betont, dass sich alle beratenden Personen und Institutionen des advd im Rahmen einer Erstberatung für sämtliche Diskriminierungsmerkmale zuständig fühlen und – sofern weiterführende Unterstützungsangebote nicht geleistet werden können – den Kontakt zu spezialisierten Einrichtungen vermitteln.[52]

Auch dem Schweizer Beratungskontext sind Auseinandersetzungen mit dem Thema zu entnehmen: Unter Beachtung, dass das Problem der Rat suchenden Person bei mehrdimensionalen Diskriminierungen oftmals sehr umfassend ist und mehrere Lebenssituationen und/oder Hintergründe betrifft, sei an einem zentralen Punkt anzusetzen, um nacheinander Lösungen herauszuarbeiten. Hierfür entwickelt z. B. TikK (Kompetenzzentrum für in-

[50] Zu dieser Gefahr siehe Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 37.

[51] A. a. O., S. 45.

[52] Vgl. Antidiskriminierungsverband Deutschland: Eckpunktepapier – Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, 2009.

terkulturelle Konflikte) gemeinsam mit der Rat suchenden Person individuell abgestimmte Konzepte.[53] Auch in den von verschiedenen Beratungsstellen gemeinsam erhobenen Daten des „Beratungsnetzes für Rassismusopfer“ wird festgestellt, dass mehrdimensionale Diskriminierungen weit häufiger als bislang angenommen auftreten, mit der Folge, dass die Beratungsstellen bei jeder Falleingabe reflektieren, ob diese Form der Diskriminierung vorliegt oder nicht.[54]

3.1.2 Erfahrungen aus der Beratungspraxis der ADS

Mehrdimensionale Diskriminierung – Statistiken der Beratung durch die ADS

Alle Personen, die der Ansicht sind, wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt zu sein, können sich an die ADS wenden und um Rat und Unterstützung bitten (vgl. § 27 Absatz 1 AGG). Hierzu stellt die ADS auf der Homepage ein Formular zur Kontaktaufnahme mit dem Beratungsreferat zur Verfügung, mit dessen Hilfe sich Personen, die sich einer Benachteiligung ausgesetzt fühlen, an die ADS wenden können.

Das Formular zur Kontaktaufnahme mit dem Beratungsreferat der ADS sieht dabei folgende Angaben vor: (Siehe Formular S. 15 ff.)

Aufgrund der Angaben, die die Rat suchenden Personen in die Maske des Kontaktformulars eingeben, erstellt die ADS Statistiken ihrer Beratungsfälle. Alle eingehenden Beratungsanfragen werden dabei unterschieden nach einerseits subjektiv „gefühlten“ Benachteiligungen, die sich auf mehrere Diskriminierungsgründe erstrecken können, und solchen Benachteiligungen, die auch nach einer rechtlichen Einschätzung durch das Beratungsreferat der ADS noch als mehrdimensionale Diskriminierungen Bestand haben. Die rechtliche Einschätzung durch die ADS kann dabei manchmal von der subjektiven Sicht der Petentinnen und Petenten, die bei den Angaben in der Eingabemaske des Kontaktformulars zum Ausdruck kommt, abweichen. Die Angaben der Betroffenen sind aber die primäre Grundlage für die Beratungsstatistik der ADS.[55]

---

[53] Doris Angst: Gespräch mit Hanspeter Fent, in: TANGRAM 23, Mehrfachdiskriminierung in der Beratungsarbeit, Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, Juni 2009, S. 59.

[54] Beratungsnetz für Rassismusopfer, Rassismusfälle in der Beratungspraxis Januar bis Dezember 2009, S. 18. Im Internet abzurufen unter: http://d102352.u28.netvs.ch/bfr/image/Rassismusbericht_09_d.pdf (August 2010).

[55] Siehe zur Problematik der Fremdeingruppierung und -definition hinsichtlich der Diskriminierungskategorien weiter unten, Beispiele aus der Beratungsarbeit der ADS.

Herzlich willkommen beim Beratungsteam der ADS!

Wir freuen uns, dass Sie sich an uns wenden. Sie haben eine diskriminierende Erfahrung gemacht? Unser Beratungsteam bietet Ihnen gern eine rechtliche Einschätzung zu Ihrem Fall, damit Sie über das weitere Vorgehen entscheiden können. Falls Sie Ihr Erlebnis lediglich dokumentieren möchten, nehmen wir es gern zur Kenntnis

Alle Angaben sind freiwillig, mit Ausnahme der mit * gekennzeichneten Felder. Bitte beachten Sie, dass wir Ihnen nur dann antworten können, wenn uns eine E-Mail-Adresse oder Telefonnummer vorliegt.

Kontaktdaten

Name, Vorname

Email-Adresse

Telefonnummer

Wer ist von der Diskriminierung betroffen?

- Ich selbst
- Eine andere Person

Wie alt ist die von der Diskriminierung betroffene Person?

Alter Jahre

Staatsangehörigkeit?

Wie ist das Geschlecht der von der Diskriminierung betroffenen Person?

- ☐ weiblich
- ☐ männlich
- ☐ transsexuell
- ☐ intersexuell

Weshalb erfolgte die Diskriminierung?
Diskriminierung kann aus mehreren Gründen erfolgen, deshalb können Sie hier mehrere Felder markieren.

- ☐ Ethnische Herkunft
- ☐ Geschlecht
- ☐ Religion
- ☐ Weltanschauung
- ☐ Behinderung
- ☐ Alter
- ☐ Sexuelle Identität

In welchem Bereich erfolgte die Diskriminierung?

- ☐ Arbeit (z.B. Bewerbung, Beförderung, berufliche Tätigkeit u.a.)
- ☐ Private Versicherungen (z.B. Haftpflicht, private Krankenversicherung u.a., nicht aber gesetzliche Sozialversicherung)
- ☐ Mietverträge über Wohnraum
- ☐ Alltag, Freizeit (z.B. Diskothek, Restaurant, Fitnessclub, Kino, Sauna, Reise u.a.)

- ☐ Behörden oder Ämter
- ☐ Sonstiger Bereich

Wann erfolgte die Diskriminierung?

Ich fühle mich diskriminiert, weil…

Kontaktaufnahme *

- ○ Ich bitte um Beratung
- ○ Ich will den Vorgang lediglich zur Kenntnis geben.

Statistiken der ADS zu Beratungsanfragen bzgl. mehrdimensionaler Diskriminierung

Folgende Statistiken hat die ADS in Bezug auf mehrdimensionale Diskriminierung im Rahmen der an sie gestellten Beratungsanfragen erhoben:

Im Zeitraum August 2006, also von der Einrichtung der ADS, bis Juni 2010 gingen bei der ADS insgesamt 12 240 Beratungsanfragen ein. Werden davon die Mehrfachkontakte durch eine Person sowie Anfragen, die sich nicht auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beziehen, abgezogen, so gab es in diesem Zeitraum 5 657 Anfragen zu Diskriminierungsfällen, die das AGG betreffen.

Die Abbildung 1 auf der folgenden Seite verdeutlicht, welche Diskriminierungsgründe, die im AGG vorgesehen sind, in welcher Häufigkeit als Thema einer Beratungsanfrage aufgekommen sind:

Die Kategorien Behinderung (24,89 Prozent), Geschlecht (23,71 Prozent), Alter (18,95 Prozent) und ethnische Herkunft (16,42 Prozent) sind die der ADS am häufigsten gemeldeten Anknüpfungspunkte für Benachteiligungen.

Mehrdimensionale Diskriminierungen wurden in knapp 5 Prozent aller Beratungsanfragen gemeldet. Genauer handelt es sich dabei um 571 Anfragen, davon sind wiederum 214 Mehrfachkontakte (vgl. Abb. 2).

Die Abbildung 3 illustriert, welche Kombinationen von Diskriminierungsgründen den Beratungsanfragen zu mehrdimensionaler Diskriminierung zugrunde lagen:

Die häufigsten Kategoriekombinationen waren Geschlecht und Alter (21,04 Prozent) sowie Behinderung und Alter (17,07 Prozent). Die Kombinationen ethnische Herkunft und Religion, ethnische Herkunft und Alter, ethnische Herkunft und Geschlecht, ethnische Herkunft und Behinderung sowie Behinderung und Geschlecht wurden in jeweils etwa 8 Prozent der Anfragen thematisiert. Die Kombinationen sexuelle Identität und Behinderung sowie ethnische Herkunft, Religion und Geschlecht standen in etwa 3,5 Prozent der Beratungsanfragen zu mehrdimensionaler Diskriminierung im Fokus.

Abbildung 1



Kumulierte Statistik seit August 2006

Zeitraum: August 2006 bis November 2010

Kontakte insgesamt:	12240
davon Mehrfachkontakte:	4593
= Neukontakte	7647
Sonstige Anfragen	-1990
Anfragen zum AGG	5657

Betroffene Diskriminierungsgründe im Sinne des AGG

Grund	Anzahl	%
Alter	868	18,95%
Geschlecht	1086	23,71%
Behinderung	1140	24,89%
Sexuelle Identität	195	4,26%
Weltanschauung	15	0,33%
Religion	168	3,67%
Ethnische Herkunft	752	16,42%
Mehrfachdiskriminierung	357	7,79%

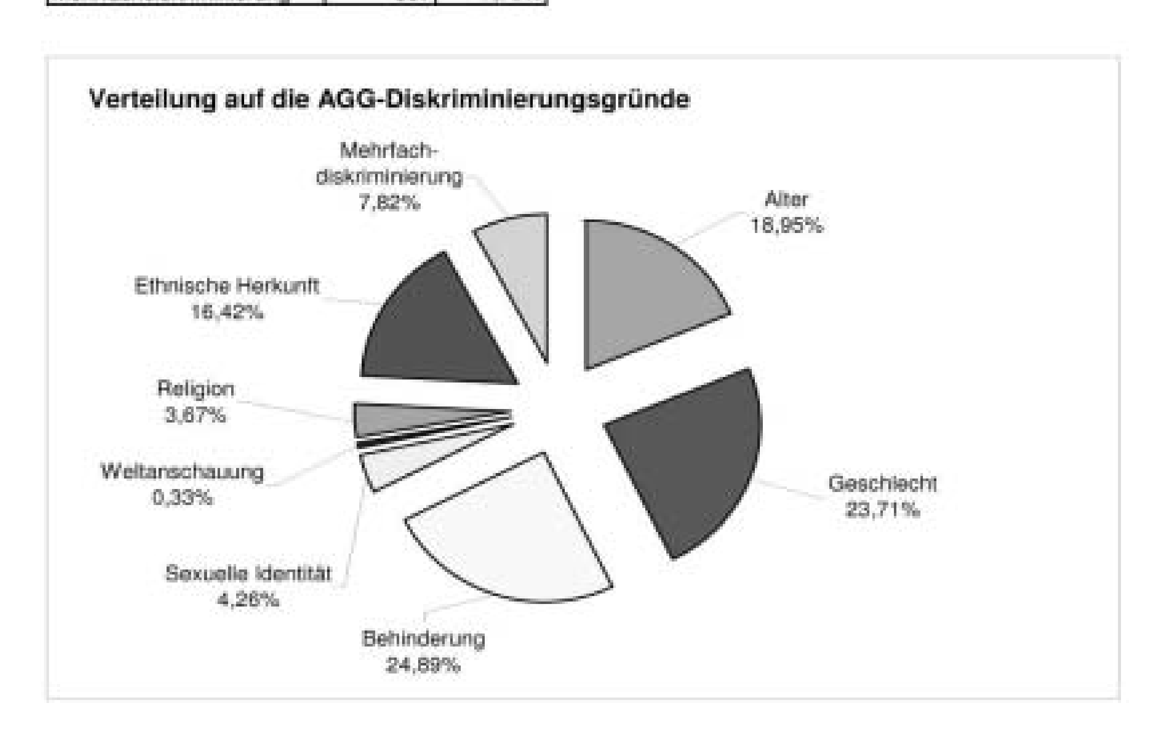


Abbildung 2



Kumulierte Statistik seit August 2006
für Mehrfachdiskriminierungen

Zeitraum: August 2006 bis November 2010

Kontakte insgesamt:	12240
davon Mehrfachkontakte:	4593
= Neukontakte	7647

Fälle mit Mehrfachdiskriminierung	571
davon Mehrfachkontakte:	214

Häufigkeit der Diskriminierungsgründe:

Grund	Anzahl	Mehrfach-kontakt	Neu-kontakte
Alter	305	117	188
Geschlecht	256	92	164
Behinderung	241	105	136
Sexuelle Identität	54	17	37
Weltanschauung	48	20	28
Religion	96	27	69
Ethn. Herkunft	241	92	149

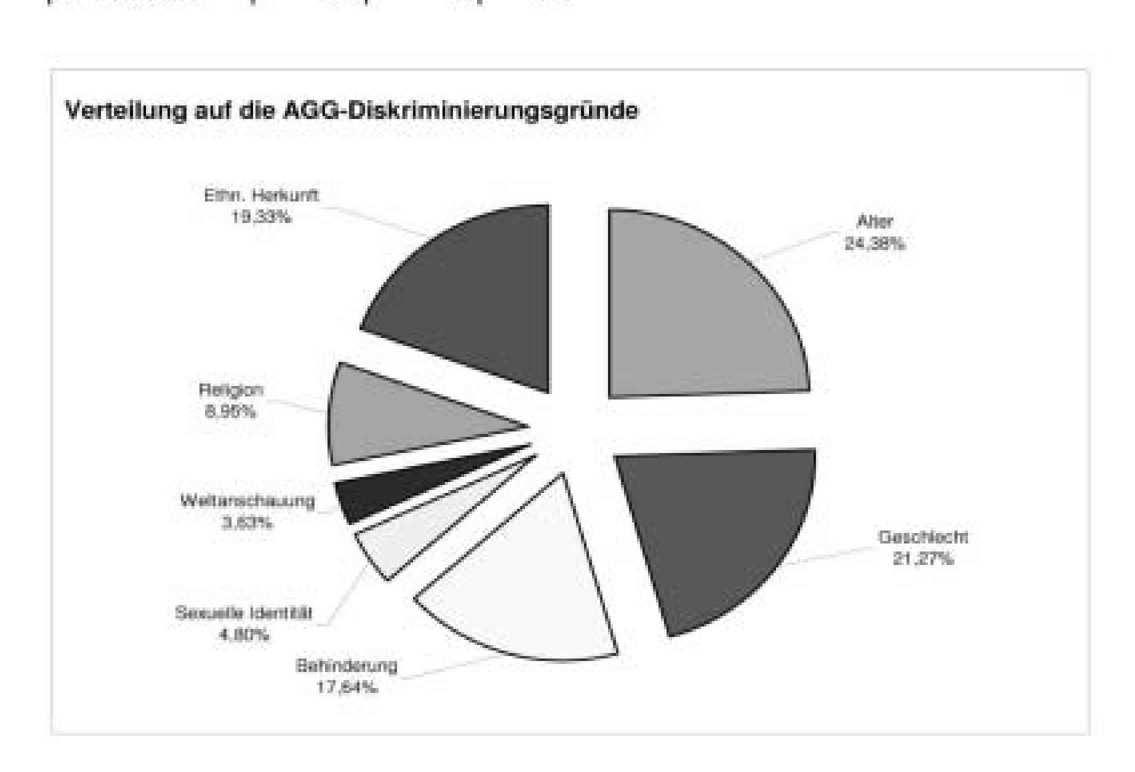
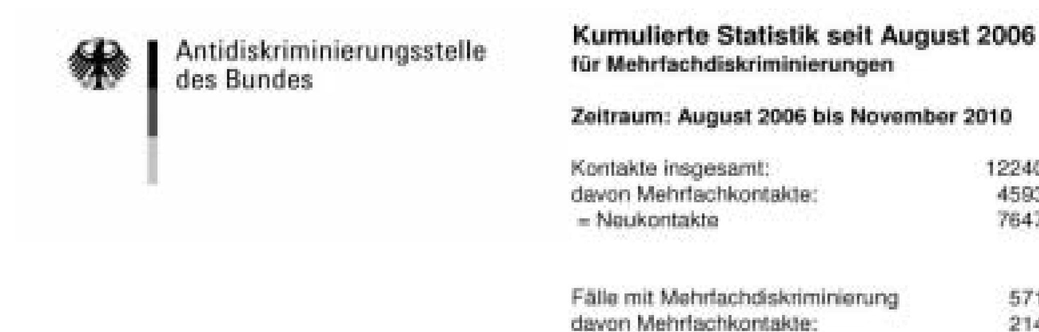


Abbildung 3

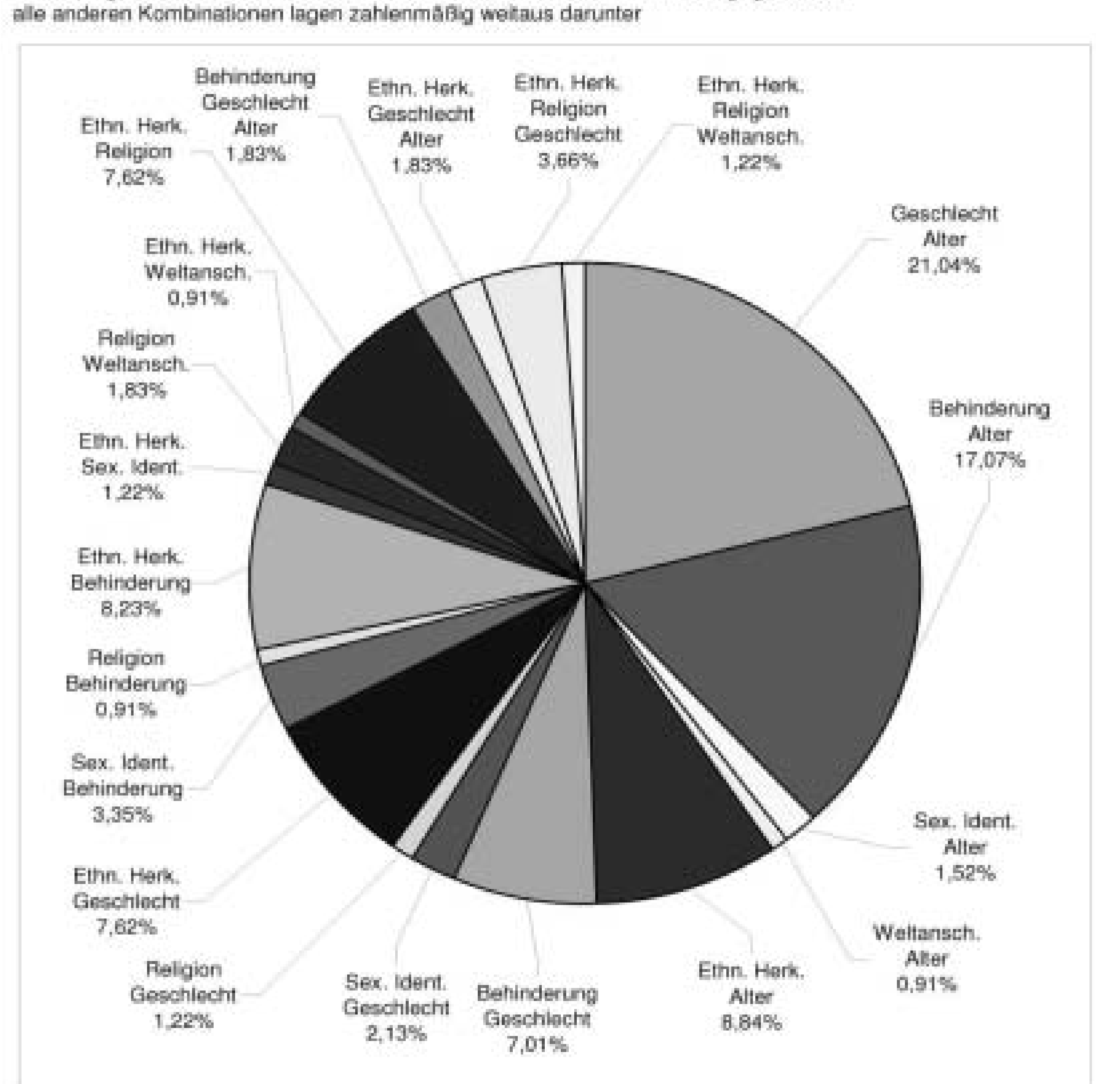


Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Kumulierte Statistik seit August 2006
für Mehrfachdiskriminierungen

Zeitraum: August 2006 bis November 2010

Kontakte insgesamt:	12240
davon Mehrfachkontakte:	4593
= Neukontakte	7647
Fälle mit Mehrfachdiskriminierung	571
davon Mehrfachkontakte:	214



Beispiele aus der Beratungsarbeit der ADS

Die Beschreibung der folgenden Fälle mehrdimensionaler Diskriminierung soll exemplarisch verdeutlichen, welche Thematiken und Herausforderungen sich im Rahmen der Beratungsarbeit der ADS stellen:

Das Kopftuch, das von Musliminnen getragen wird, ist Ausgangspunkt einer Benachteiligung. Das Tragen des Kopftuchs ist Ausdruck einer religiösen Überzeugung; es wird dabei nur von Frauen getragen. Somit sind die Kategorien „Religion“ und „Geschlecht“ betroffen. Darüber hinaus haben die Kopftuch tragenden Frauen in Deutschland oftmals einen Migrationshintergrund, insofern ist häufig auch die Kategorie „ethnische Herkunft“ betroffen – wobei es natürlich auch deutsche Frauen ohne Migrationshintergrund gibt, die Musliminnen sind (z. B. Konvertitinnen) und Kopftuch tragen.

Manchmal wird angezweifelt, dass es sich bei den sog. Kopftuch-Fällen um eine „echte“ mehrdimensionale Diskriminierung handelt. So wird betont, dass hierbei der Diskriminierende am Kopftuch als religiösem Symbol Anstoß nimmt und eine Frau ohne Kopftuch ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft nicht benachteiligt hätte. Insofern würde sich die „angenommene“ mehrdimensionale Diskriminierung auf den Diskriminierungsgrund „Religion“ reduzieren. Das Geschlecht trete lediglich als zwingendes Additiv hinzu, sei aber nicht Ansatzpunkt für eine Diskriminierung.

Hier wird jedoch zum einen verkannt, dass es zur Ermittlung der Frage, ob eine Diskriminierung vorliegt, nicht auf die Intention der diskriminierenden Person ankommt. Was die diskriminierende Person dachte, ob bzw. weswegen sie diskriminiert, ist also irrelevant für die Frage, ob eine Benachteiligung gegeben ist. Zum anderen wird ignoriert, dass es sich hierbei um einen Fall mittelbarer Benachteiligung handelt. Eine solche liegt gemäß § 3 Absatz 2 AGG vor, „wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können […]“. Wenn also eine benachteiligende Handlung in der Regel Frauen trifft – so wie bei den „Kopftuch-Fällen“ – liegt eine mittelbare Benachteiligung vor. Es handelt sich um einen Fall der intersektionalen Diskriminierung, denn diese Konstellation „Frau mit Kopftuch (= religiöses Symbol) und gegebenenfalls vorliegendem bzw. angenommenem Migrationshintergrund“ kann nur zu Benachteiligungen Kopftuch tragender Frauen (Kategorie Geschlecht) führen. Die oben beschriebene Annahme belegt dies: Es wird argumentiert, es handele sich nicht wirklich um einen Fall mehrdimensionaler Diskriminierung, da eine Frau ohne Kopftuch ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft nicht benachteiligt worden wäre. Frauen sind also nicht in der Gesamtheit der (vermeintlichen) Gruppe betroffen, sondern erst dann, wenn die „Besonderheiten“ Kopftuch (= religiöses Symbol) und (angenommener) Migrationshintergrund hinzutreffen. Damit entsteht diese Form der Benachteiligung also nur für die eng umschriebene Personengruppe, die mehrere Diskriminierungsgründe erfüllt (Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft).

Ein weiteres Beispiel von mehrdimensionaler Diskriminierung aus der Beratungspraxis der ADS sind die sog. „Diskotheken-Fälle“. Hier wird insbesondere männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder dunkler Hautfarbe der Einlass in einen Club oder eine Disko verweigert. Dabei kann es sogar vorkommen, dass diese Jugendlichen in einer Gruppe unterwegs sind und nur ihnen der Eintritt verwehrt wird, ihre Freundinnen (mit oder ohne Migrationshintergrund) sowie ihre Freunde ohne Migrationshintergrund bzw. mit weißer Hautfarbe Einlass erhalten. Auch hier entfaltet sich die Benachteiligung erst in der Kombination der Diskriminierungsgründe.[56]

Ein anderer Aspekt, der sich im Rahmen der Beratungsarbeit der ADS abzeichnet, ist, dass viele von Diskriminierung betroffene Personen, die sich mittels des Beratungsformulars an die ADS wenden, bei Beratungsanfragen, die einen mehrdimensionalen Charakter haben, diesen nicht wahrnehmen und nur einen Faktor fokussiert betrachten. Dieses Phänomen lässt sich insbesondere bei den „Kopftuch-Fällen“ beobachten: Hier wird vor allem die Kategorie „Religion“ in den Vordergrund der Beratungsanfrage gestellt.

Dieses Phänomen bestätigt auch die Expertise von Prof. Dr. Baer u. a., die darauf hinweist, dass Betroffene vorauseilend auf der Suche nach Beratung nur eine Kategorisierung nennen, die in § 1 AGG ausdrücklich genannt wird. In der Schilderung ihrer Erfahrungen werde die Konzentration nur auf den Diskriminierungsgrund i. S. d. AGG gelegt, der „deutlich“ zu sein scheine.[57]

Ein Grund dafür – so die Expertise – könne in der Vermutung liegen, dass sich für von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffene Personen automatisch die Hürden beim Zugang zu Gerichten und zur Rechtsdurchsetzung verstärken. Dies führe wiederum zu einer Hürde; denn Annahmen und Vermutungen werden zu Prognosen. Ob Personen, die mehrdimensionaler Diskriminierung ausgesetzt sind, tatsächlich mit höheren Hürden konfrontiert sind, ist bislang noch nicht durch entsprechende Studien geklärt.[58]

---

[56] Ein positiver Ansatz, der diskriminierenden Türpolitik entgegenzutreten, wurde aktuell in Hamburg umgesetzt. Die Arbeitsstelle Vielfalt der Justizbehörde Hamburg und der Branchenverband DEHOGA Hamburg, der bundesweit 75 000 Mitglieder und allein in Hamburg die Interessen von mehr als 2 000 gastronomischen Betrieben vertritt, haben Leitlinien vorgestellt, um Diskriminierung beim Einlass in Clubs vorzubeugen. Diese Leitlinien für Wach- und Türpersonal bekräftigen, dass Besucherinnen und Besucher nicht aufgrund ihrer Herkunft, ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung, ihres Geschlechts, einer Behinderung oder aufgrund des Alters oder der sexuellen Identität am Zutritt gehindert werden dürfen. Ebenso sind die Bedingungen festgelegt, unter denen Türpersonal den Zutritt verweigern darf, wie beispielsweise das Mitführen von Waffen und Drogen sowie Sicherheitsgründe. Die Mitglieder der Unterhaltungsbetriebe und Diskotheken im DEHOGA Hamburg sind aufgerufen, die Plakate als Leitlinien für Türpersonal und Gäste ab sofort gut sichtbar aufzuhängen. Ebenso wird der DEHOGA Hamburg die Plakate auch an Betriebe weiterleiten, die nicht Mitglied der Berufsorganisation sind. Näheres unter: http://www.hamburg.de/themen-und-aktuelles/nofl/2360568/2010-07-02-jb-diskriminierung.html (Stand: Juli 2010).

[57] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.4.1 (Annex 1).

[58] So auch a. a. O., Gliederungsebene 4.2 (Annex 1).

Ein weiterer Grund – zu diesem Ergebnis kommt die Expertise ebenfalls – liegt in der Stigmatisierung bestimmter Gründe. Vielen Betroffenen fällt es zum Beispiel schwer, über ihre Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, die sie aufgrund ihrer sexuellen Identität erleiden mussten. Ebenso verhält es sich mit religiösen Überzeugungen, die nicht immer einfach zu artikulieren sind. Hierdurch werden mehrdimensionale Sachverhalte oft verkürzt und dadurch eindimensional vermittelt.

Dabei kann nicht Schlussfolgerung sein, im Rahmen der Beratungsarbeit die Einordnung des konkreten Falls allein durch die beratende Stelle vorzunehmen und damit die Rat suchende Person ohne Möglichkeit der Selbstdefinierung „einzugruppieren“. Wie eine im Auftrag der ADS durchgeführte Studie zu Möglichkeiten der Datenerhebung belegt, soll die Einordnung auf einer Abstimmung zwischen beratender Person und Ratsuchendem erfolgen. Die Selbstdefinition einer Person z. B. als „Transgender“, „schwul“, „Schwarz“ oder „mit Behinderung“ ist ein grundlegender Ausdruck des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung. Nur durch Einhaltung des Prinzips der freiwilligen Selbstidentifizierung der betroffenen Person können die Gefahren der stigmatisierenden Kategorienbildung durch Fremdzuschreibung von bestimmten persönlichen Eigenschaften minimiert werden. Die betroffene Person soll auch bei der Festlegung der relevanten Diskriminierungsmerkmale und der Form der Diskriminierung ein aktives Mitspracherecht haben, was gerade auch bei Fällen von mehrdimensionaler Diskriminierung von wesentlicher Bedeutung ist.[59]

Die ADS erachtet es insofern als notwendig, im Rahmen von Beratungsarbeit grundsätzlich sensibel mit Fremdzuschreibungen hinsichtlich der (vermeintlich) betroffenen Diskriminierungsgründe umzugehen. Gleichzeitig muss jedoch das Bewusstsein auch der betroffenen Personen für mehrdimensionale Diskriminierung geschärft werden, um gezielter gegen die im konkreten Fall vorliegende Form von Diskriminierung vorgehen zu können. Um den betroffenen Personen einen offenen Umgang mit ihren (nicht nur mehrdimensionalen) Diskriminierungserfahrungen zu ermöglichen, muss es zu einer gesellschaftlichen Entstigmatisierung von bestimmten Kategorien (z. B. sexuelle Identität) kommen.

3.1.3 Mehrdimensionale Diskriminierung in der Forschungsarbeit der ADS

Neben den beiden Expertisen zu mehrdimensionaler Diskriminierung, die im Auftrag der ADS erstellt wurden und die Teil des vorliegenden Berichts sind[60], taucht das Phänomen mehrdimensionaler Diskriminierung auch in weiteren Forschungsschwerpunkten der ADS auf:

Projekt: Diskriminierungsfreie Hochschule

Einer dieser Schwerpunkte ist das Thema „Diskriminierung im Bildungssektor“.

Erste Ergebnisse des im Auftrag der ADS von der Prognos AG durchgeführten Großprojekts zum Thema „Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen“ zeigen, dass auch im Rahmen des Bildungssektors mehrdimensionale Benachteiligungen eine Rolle spielen. Neben der umfassenden Aufarbeitung des nationalen und internationalen Forschungsstands zum Thema individuelle und institutionelle Diskriminierung an Hochschulen sowie der Analyse bereits an Hochschulen umgesetzter Maßnahmen zur Diskriminierungsfreiheit wird ein Modellprojekt durchgeführt. Dieses erforscht, wie Studium, Forschung und Lehre, aber auch der nichtwissenschaftliche Bereich diskriminierungsfrei gestaltet werden können. Kernstück ist die Entwicklung eines Indikatorensystems, um Benachteiligungen etwa beim Zugang zum Studium, bei der Zusammensetzung von Hochschulgremien oder bei Stellenbesetzungen feststellen zu können. Ergebnis soll bis Ende 2011 ein Praxishandbuch sein, das Hochschulen hilft, Benachteiligungen aufgrund von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung und sexueller Identität zu erkennen und zu vermeiden. Das Forschungsprojekt startete zu Beginn des Jahres 2010 und ist auf zwei Jahre angelegt.

Ein erster Sachstandsbericht setzt sich bereits auch mit Fragen der mehrdimensionalen Diskriminierung auseinander. So wird angeführt, dass horizontale Ansätze zur Bekämpfung von Diskriminierung in Leitlinien und Absichtserklärungen der Hochschulen – in einem internationalen Vergleich – durchaus bereits üblich sind. Allerdings geben die Diversity-Pläne dabei oftmals keinerlei Auskunft über die Wechselwirkungen einzelner Kategorien und bieten auch keine auf mehrfach benachteiligte Gruppen ausgerichtete Maßnahmen an.

Als Ausblick auf das sich in der Durchführungsphase befindende Modellprojekt benennt der Zwischenbericht zwei unterschiedliche Ansätze, mit denen mehrere Diskriminierungsgründe in den Fokus genommen werden und die – nicht nur im Rahmen von Hochschulen – verfolgt werden können, um mehrdimensionale Diskriminierungen in Organisationen und Institutionen zu adressieren.

Ein Ansatz ist die Umsetzung von breit aufgestellten Strategien, die damit für eine Vielzahl an Maßnahmen gelten. Dadurch wird versucht, die positive Aufgeschlossenheit gegenüber Vielfalt in individuellen Meinungen und Einstellungen sowie in organisationalen Leitbildern und Selbstdarstellungen zu verankern. Darüber hinaus zielen solche breiten Strategien darauf ab, durch gezielte Informationen, Kampagnen und Initiativen eine möglichst breite Palette an Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen für die Hochschule zu gewinnen.

[59] Zu diesem Punkt siehe unten auch die Ausführungen zur Studie 3.1.3 Mehrdimensionale Diskriminierung in der Forschungsarbeit der ADS Mehrdimensionale Diskriminierung in der Forschungsarbeit der ADS; Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick“ von Mario Peucker und Claudia Lechner (efms), S. 99 (5.3.2 Möglichkeiten und Grenzen der Datenerfassung aus datenschutzrechtlicher Sicht). (Die Studie ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: 13.10.2010).

[60] Siehe die Expertisen von Baer/Bittner/Göttsche (Annex 1) sowie der Fachhochschule Frankfurt a. M. und der Hochschule Esslingen (Annex 2).

Bsp.: Mitarbeiterschulungen; Einrichtung von speziellen Anlaufstellen, die einzelnen Diskriminierungsfällen nachgehen sowie Einzelberatung, Vermittlung und Aufklärung betreiben.

Daneben können Strategien in der Durchführung bestimmter Maßnahmen bestehen, die gezielt nach Gruppen ausgerichtet sind, die aufgrund mehrerer Merkmale besonders stark diskriminierungsgefährdet sind. Ein solcher Ansatz wäre im Vergleich zum ersten nicht sehr breit aufgestellt und kann daher immer nur wenige Kategorien berücksichtigen. Diese wenigen Kategorien können dafür aber umso intensiver auf ihre gegenseitige Verstärkung hin untersucht werden, um so zu einem effektiven Schutz vor intersektionalen Benachteiligungen zu führen. Für den Bereich der Hochschule könnte die Umsetzung so erfolgen, dass – sofern die Hochschule eine hinreichende Zahl an Menschen aus einer bestimmten Gruppe aufweist und eine besondere Schutzbedürftigkeit statistisch festgestellt wurde – auf Grundlage erhobener Bedarfe entsprechende Maßnahmen entwickelt werden können.

Bsp.: Einrichtung und Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten sowie Flexibilisierung der Arbeits- bzw. Studienzeiten, um die Situation von Eltern und (vor dem Hintergrund gesellschaftlich immer noch bestehender Rollenstereotype) insbesondere von Frauen mit Kindern zu verbessern.

Projekt: Standardisierte Datenerhebung

Die Europäische Kommission hat in ihrem Bericht zur Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung (2007) die Forderung erhoben, die Mitgliedstaaten sollten Strategien zur Erhebung von Gleichbehandlungsdaten ausarbeiten, bei denen mindestens die geschützten Diskriminierungsgründe in den Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, in denen Diskriminierung verboten ist, berücksichtigt werden.[61] Diese Forderung hat die ADS bereits aufgegriffen.

Im Rahmen des Projekts „Standardisierte Datenerhebung“ führte die ADS – mit viel positivem Feedback – am 26. November 2009 ein Fachgespräch unter dem Titel „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick“ mit ca. 40 Teilnehmenden von städtischen und freien Antidiskriminierungsbüros, Betroffenenorganisationen, staatlichen Institutionen sowie mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch.[62] Zielsetzung des Fachgespräches war es, der heterogenen Beratungslandschaft in Deutschland eine Plattform für Diskussionen zum Thema Datenerfassung und zur gegenseitigen Vernetzung zu bieten und Rückmeldungen aus der Praxis zu Machbarkeit und möglicher Ausrichtung standardisiert erhobener Daten zu erhalten. Ein weiteres Fachgespräch hat am 28. September 2010[63] stattgefunden, um sich Überlegungen zur Verbesserung der Datenlage durch Etablierung einer flächendeckenden Antidiskriminierungsberatungsstruktur und einer zentralen Stelle zur Sammlung und Auswertung von Beschwerdedaten, zur Verbesserung der Datenlage durch Qualitätsverbesserung in der Beratungspraxis und Falldokumentation sowie zur Steigerung der Inanspruchnahme der Beratungsangebote durch von Diskriminierung Betroffene zu widmen.

Neben der Durchführung von Fachgesprächen wurde 2010 im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) die Machbarkeitsstudie „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick“ durch das europäische forum für migrationsstudien (efms), Institut an der Universität Bamberg, erstellt. Das zentrale Ziel der Studie besteht darin, eine Antwort auf die Frage zu geben, ob und – wenn ja – wie eine einheitliche und standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung möglich ist. Die Studie enthält eine Übersicht über die vielschichtige Landschaft von Anlauf- und Beratungsstellen, die sich mit ihren zielgruppenübergreifenden oder zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten, explizit oder implizit, (auch) an Betroffene von Diskriminierung richten. Diese Übersicht verdeutlicht, dass man in Deutschland derzeit von einer flächendeckenden Versorgung mit Antidiskriminierungsberatung und einer bundesweit einheitlichen Erfassung von Diskriminierungsfällen noch weit entfernt ist. Dennoch lassen sich bei einer steigenden Zahl von Beratungsstellen nicht nur professionelle und qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, sondern auch Entwicklungen hin zu einer intensivierten Vernetzung und einer standardisierten Beschwerdedokumentation beobachten.

Dezidiert in Bezug auf mehrdimensionale Diskriminierung kam die Studie zu folgenden Ergebnissen:

Als ein Beispiel der Erhebung von (Gleichbehandlungs-) Daten wurde die Mikrozensusstatistik hervorgehoben. Seit 2005 ermöglichen die Mikrozensusdaten eine separate Identifizierung der Gruppe von nichtdeutschen Staatsangehörigen und Deutschen jeweils mit oder ohne Migrationshintergrund bzw. eigener Migrationserfahrung. Mit dieser verbesserten Datenlage sind differenziertere Aussagen über die sozioökonomische Situation von Migrantinnen und Migranten möglich, die häufig eine benachteiligte Stellung von Letzteren sowie von nichtdeutschen Staatsangehörigen am Wohnungs- und Arbeitsmarkt, im Bildungs- und Gesundheitssystem und in anderen gesellschaftlichen Kerninstitutionen verdeutlichen. Mikrozensusdaten ermöglichen außerdem die gesonderte Auswertung der Daten für Teilpopulationen innerhalb der Personen mit Migrationshintergrund, differenziert nach Alter, Geschlecht und Nationalität. Damit eröffnen sich Möglichkeiten, statistische Aussagen über potenziell von

[61] Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 7.

[62] Die Tagungsdokumentation ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads,did=134172.html (Stand: 3. Dezember 2010).

[63] Die Tagungsdokumentation wird in Kürze im Internet abrufbar sein unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html (Stand: 3. Dezember 2010).

mehrdimensionaler Diskriminierung betroffene Gruppen zu machen.[64]

Hinsichtlich der Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung wegen einer Behinderung besteht eine besondere Facette der Beratungslandschaft darin, dass sich einige Beratungsangebote speziell an die Gruppe der behinderten Frauen richten und damit Aspekte der mehrdimensionalen Diskriminierung berücksichtigen.[65] Als bundesweit aktive Organisation, die nicht nur als politische Lobbygruppe tätig ist, sondern auch explizit individuelle Antidiskriminierungsberatung für Frauen (auch lesbische Frauen) mit Behinderung anbietet, ist das Weibernetz e.V. – Politische Interessenvertretung behinderter Frauen zu nennen. Ähnliche Kontakt- und Beratungsstellen für Frauen und Mädchen mit Behinderung gibt es in der Mehrzahl der (westdeutschen) Bundesländer (z. B. Netzwerkfrauen-Bayern), bei denen Antidiskriminierungsberatung einen teils hohen Stellenwert einnimmt.[66]

Bei der im Rahmen der Machbarkeitsstudie durchgeführten Befragung der Beratungsstellen über die Registrierung von Diskriminierungsbeschwerden wurde ersichtlich, dass neben der Registrierung von Daten zum einzelnen Beschwerdefall sowie der Intervention von fast allen registrierenden Beratungsstellen auch persönliche Daten erhoben werden. Diese reichen von der Dokumentation des Geschlechts über den Grund der/des Betroffenen für die Diskriminierungsmeldung hinaus bis hin zu allgemeinen persönlichen Kontaktdaten. Von fast allen antwortenden Stellen wird das Geschlecht der Rat suchenden Person erhoben, unabhängig davon, ob diese Information relevant für den Fall ist. Auffällig war dabei, dass neben den horizontalen Organisationen insbesondere Stellen mit dem Beratungsschwerpunkt ethnische Diskriminierung weitere persönliche Daten, wie z. B. Behinderung, registrieren. Diese zielen damit möglicherweise auf eine Identifizierung einer Mehrfachdiskriminierung ab.[67]

Schließlich kam die Studie zu dem Ergebnis, dass, um die Gefahren der stigmatisierenden Kategorienbildung durch Fremdzuschreibung von bestimmten persönlichen Eigenschaften zu minimieren, bei der Erfassung von persönlichen Daten über die Ratsuchende oder den Ratsuchenden darauf zu achten sei, dass das Prinzip der freiwilligen Selbstidentifizierung eingehalten werde. Wie bereits in Zusammenhang mit der Beratungsarbeit der ADS angeführt wurde, ist die Selbstdefinition einer Person ein grundlegender Ausdruck des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung.[68] Für die konkrete Beratungs- und Dokumentationspraxis bedeute dies, dass die Einordnung und die Festlegung der relevanten Diskriminierungsmerkmale und der Form der Diskriminierung auf einer Abstimmung zwischen beratender Person und Ratsuchenden erfolgen sollen. Dies erhalte gerade bei Fällen potenzieller Mehrfachdiskriminierung wesentliche Bedeutung.[69]

Zuwendungsförderung: Kampagne zu Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans*Menschen

Die ADS unterstützt im Rahmen einer Zuwendung die „Kampagne zu Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans*Menschen", die durch LesMigraS, Antidiskriminierungs- und Antigewaltbereich der Lesbenberatung Berlin e.V., durchgeführt wird.

Der Schwerpunkt der Kampagne liegt auf der Durchführung einer bundesweiten Studie zu Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen, darunter auch mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrungen, von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans*Menschen (LBT*) in Deutschland. Die Studie besteht aus einer quantitativen Untersuchung sowie aus einem qualitativen Teil (qualitative Interviews), durch den die individuellen Erfahrungen der Betroffenen miteinbezogen und die Zielgruppen, die eventuell weniger durch eine quantitative Befragung zu erreichen sind, bzw. die Zielgruppen, deren Lebensrealität nicht umfassend genug durch quantitative Befragung erfasst werden kann (wie ältere Lesben und Trans*Menschen of color) erreicht werden. Ein besonderer Fokus der Befragung wird auf die merkmalsübergreifende Diskriminierung, d. h. auf mehrdimensionale Diskriminierung, gelegt. Im Fokus stehen dabei vor allem die Dimensionen Homophobie, Rassismus und Transphobie als Grund bei der erlebten Diskriminierung und Gewalt.

Neben der Studie besteht ein weiterer wichtiger Teil des Projektes in einer Öffentlichkeitskampagne in Form von Plakataktionen, Postkarten sowie der aktiven Teilnahme an Veranstaltungen und Aktionen. Das dritte Segment der Kampagne bildet ein breites psychosoziales Versorgungsangebot für betroffene LBT* durch umfassende Beratungs- und Case-Management-Angebote.

Ziel der Studie ist zum einen, ein umfangreicheres Bild von Gewalt und (mehrdimensionalen) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen und bisexuellen Frauen und Transgender und Transsexuellen zu zeichnen (Erhebung von Daten zu Art, Form, Häufigkeit, Ausmaß und Ursache von (mehrdimensionaler) Diskriminierung und Ge-

[64] Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick" von Mario Peucker und Claudia Lechner (efms), S. 16 (Punkt 2.1 Statistische Ungleichheit). (Die Studie ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: 13. Oktober 2010).

[65] Einige wenige Anlauf- und Beratungsstellen wenden sich mit ihren Unterstützungsangeboten auch speziell an behinderte Menschen mit Migrationshintergrund (z. B. MerkMal! Netzwerk Migration und Behinderung, Türkisch-deutscher Verein zur Integration behinderter Menschen); ob dabei professionelle Antidiskriminierungsberatung angeboten wird, lässt sich derzeit nicht endgültig beurteilen.

[66] Machbarkeitsstudie: „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!? – Bestandsaufnahme und Ausblick" von Mario Peucker und Claudia Lechner (efms), S. 42 (3.1.4 Beratungsstellen für Betroffene von Diskriminierung wegen einer Behinderung). (Die Studie ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: 13. Oktober 2010).

[67] A. a. O., S. 58.

[68] Siehe oben 3.1.2 Erfahrungen aus der Beratungspraxis der ADS 3.1.2 Erfahrungen aus der Beratungspraxis der ADS.

[69] A. a. O., S. 99 (5.3.2 Möglichkeiten und Grenzen der Datenerfassung aus datenschutzrechtlicher Sicht). (Die Studie ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: 13. Oktober 2010).

walt) und diese Erfahrungen in verschiedensten gesellschaftlichen Kontexten sichtbar zu machen. Zum anderen sollen die Beratungs- und Unterstützungsangebote verbessert und die psychosoziale Versorgung der Betroffenen bzw. kulturelle und politische Angebote für Betroffene anhand der Ergebnisse spezialisiert und erweitert werden.

Darüber hinaus soll die Gesamtgesellschaft sowie Organisationen, die mit Frauen, Lesben, Trans*Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Migrantinnen und Migranten arbeiten, für die jeweils eigenen Ausgrenzungsmechanismen sensibilisiert und zur Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler Diskriminierung ermutigt werden. Schließlich werden durch die Kampagne auch politische und gesellschaftliche Impulse für eine angemessene mehrdimensionale Präventions- und Beratungsarbeit gesetzt und politische und gesellschaftliche Forderungen zur Schaffung einer diskriminierungsarmen Gesellschaft formuliert.

3.1.4 Mehrdimensionale Diskriminierung im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der ADS

Die ADS ist bemüht, auf eine größere gesellschaftliche Sensibilisierung in Bezug auf das Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ hinzuwirken.

Neben der Veröffentlichung der beiden Expertisen zu dem Thema auf der Internetseite der ADS (www.antidiskriminierungsstelle.de) soll dies natürlich auch durch die Themensetzung des vorliegenden Berichts geschehen. Hierdurch gelangt das Thema auch auf die politische Agenda.

Auf der von der ADS veranstalteten Fachtagung „Gleiche Rechte! Gleiche Chancen? – Herausforderungen effektiver Antidiskriminierungsarbeit“, die am 16. September 2010 im Umweltforum in Berlin stattgefunden hat, wurden die Ergebnisse der Expertisen zudem vorgestellt und im Rahmen des Workshops „Nicht weiß, nicht männlich, nicht hetero – Erfahrungen und Herausforderungen der mehrdimensionalen Diskriminierung“ mit den Expertinnen sowie einem interessierten (Fach-)Publikum diskutiert.[70]

3.1.5 Empfehlungen und Forderungen der ADS

Datenerhebung

Aussagekräftiges Zahlenmaterial über Diskriminierungsfälle ist eine grundlegende Voraussetzung für gute Antidiskriminierungsarbeit.

Das gilt sowohl für Verbesserungen in der Beratungsstruktur als auch für politische Debatten und die Öffentlichkeitsarbeit zum Thema.

[70] Die Dokumentation der Tagung und somit auch des Workshops ist im Internet abrufbar unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/ADS/downloads.html; Stand: Dezember 2010.

Bislang gibt es in Deutschland jedoch weder gesicherte Angaben über Art und Ausmaß von Diskriminierungen noch aussagekräftige Statistiken über Diskriminierungsfälle. Daten werden – wenn überhaupt – von diversen (Beratungs-)Stellen unterschiedlich und nicht standardisiert erfasst. Dieser Umstand erschwert zum einen, sich einen genauen Überblick über das Ausmaß von Diskriminierung aufgrund der einzelnen Merkmale zu verschaffen. Zum anderen ist es dadurch unmöglich, statistische Belege für die Ungleichbehandlung von Personen heranzuziehen – etwa in der politischen Diskussion oder gar in Gerichtsprozessen. Statistische Daten können dazu beitragen, Diskriminierungen zu belegen und somit faktenbasiert auf Missstände hinzuweisen. Damit wird die einheitliche und aussagekräftige Erhebung von Daten zu einem wichtigen Instrument von Antidiskriminierungspolitik. Das ist im Übrigen auch eine Forderung der EU-Kommission.

Erforderlich sind insofern:

- Ausbau und Verbesserung von (sensibler) Datenerhebung, die auch Fälle mehrdimensionaler Diskriminierung umfasst. Die ADS macht hier mit dem Projekt „Standardisierte Datenerhebung zum Nachweis von Diskriminierung!?“ einen Anfang, das Thema auf die Agenda zu bringen und nach gangbaren Wegen zur Umsetzung zu suchen;[71]
- die Initiierung und Durchführung konkreter Projekte zur Verbesserung der Datenerhebung und Sammlung von Fallzahlen gemeinsam mit Gerichten, die mit AGG-Fällen befasst sind. Einbezogen werden sollten auch Daten von Gewerkschaften, (z. B. Arbeitgeber-)Verbänden und dem Statistischen Bundesamt.

Öffentlichkeitsarbeit

Wesentlich für die Antidiskriminierungsarbeit ist die verstärkte Sensibilisierung der Öffentlichkeit auch für das Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“.

Die Öffentlichkeitsarbeit zu mehrdimensionaler Diskriminierung sollte darauf gerichtet sein, sowohl die breite Öffentlichkeit als auch spezifische Akteurinnen und Akteure aus dem Beratungsumfeld zu erreichen. Weiterhin bestehende Vorbehalte und Unkenntnis gegenüber dem AGG und dessen Umsetzung müssen dabei berücksichtigt und sensibel aufgearbeitet werden.

Wichtig erscheint, durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit die große Bandbreite der unterschiedlichen Formen von Diskriminierungen aufzuzeigen und ein komplexes und vor allem auch mehrdimensionales Verständnis von Diskriminierung zu vermitteln. Daneben bleibt auch die Konzentration auf einzelne Diskriminierungsgründe in der Öffentlichkeitsarbeit wichtig.

Voraussetzungen für die verstärkte Sensibilisierung in der Öffentlichkeit sind:

- Die Verwendung des Begriffes „mehrdimensionale Diskriminierung“ sollte einheitlich in der Öffentlich-

[71] Siehe Gliederungspunkt 3.1.3 Mehrdimensionale Diskriminierung in der Forschungsarbeit der ADS.

keitsarbeit und der Arbeit der ADS als Oberbegriff für alle Formen von Diskriminierung, die auf mehr als einem Diskriminierungsgrund basieren, eingeführt werden. Dies ist erforderlich, um den bislang gesellschaftlich und rechtlich uneinheitlichen Sprachgebrauch zu vereinheitlichen und damit Unklarheiten im gesellschaftspolitischen Verständnis und der rechtlichen Anwendung zu beseitigen.[72]

– Öffentlichkeitsarbeit sollte darauf abzielen, Diskriminierung als Problem der Mehrheitsgesellschaft zu vermitteln. Bei Diskriminierung handelt es sich nicht (nur) um individuelle Diskriminierung (also einzelne böswillige Taten), sondern vor allem auch um institutionelle bzw. strukturelle Diskriminierung in der Gesellschaft (also die asymmetrische Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen entlang mehrerer Achsen der Ungleichheit).[73]

– Auch die (gesellschaftliche) Entstigmatisierung bestimmter Diskriminierungsgründe – wie beispielsweise sexuelle Orientierung oder bestimmte religiöse Überzeugungen – ist notwendig. Öffentlichkeitsarbeit soll dazu beitragen, dass Betroffene ohne Befürchtungen über alle Facetten ihrer komplexen Diskriminierungserfahrungen zu sprechen wagen. Ein offener, entstigmatisierender Umgang mit Diskriminierungsformen in der Öffentlichkeitsarbeit der ADS und anderer Stellen ermutigt betroffene Personen zu einem offenen Umgang mit persönlichen Diskriminierungserfahrungen. Dies wiederum ist notwendig, um adäquate Beratung und Unterstützung einzufordern. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit ist hier gefragt, um Impulse für einen gesellschaftlichen Wandel zu setzen.

– Das Bewusstsein für mehrdimensionale Diskriminierung muss geschärft werden, um so eine gezielte Beratung und Rechtsdurchsetzung im konkreten Fall zu ermöglichen.

– Darüber hinaus sollten sich auch Unternehmen mit dem Auftreten von mehrdimensionaler Diskriminierung befassen. Unternehmen können im Bereich ihrer Personalpolitik auf einen sensiblen Umgang mit von mehrdimensionaler Diskriminierung gefährdeten Personen hinwirken. Dies kann bspw. durch Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung im Rahmen der Mainstreaming-[74] und Diversityinstrumente[75] und durch die Sensibilisierung der unternehmenseigenen Politiken, Strategien und Aktionspläne für dieses Thema geschehen. Hier sind Beratungsstellen und Antidiskriminierungsstellen (so auch die ADS) gefordert, die Unternehmen durch Materialien und ggf. (Schulungs-) Instrumente zu unterstützen.

Forschung

Die als Annex zu diesem Bericht präsentierten, im Auftrag der ADS erstellten Expertisen zum Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ stellen einen wichtigen Beitrag für die Behandlung des Themas in der Wissenschaft ebenso wie in der Antidiskriminierungsarbeit dar. Sie zeigen auf, welche Fragestellungen und Problempunkte im Rahmen einer Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler Diskriminierung bestehen.[76]

Trotz dieser Expertisen steht die Forschung zu mehrdimensionaler Diskriminierung noch am Anfang – dies gilt insbesondere für den deutschen Kontext und betrifft alle wissenschaftlichen Disziplinen.

Forschung ist notwendig, um die Sensibilisierung für dieses Thema voranzutreiben: Durch Untersuchungen gewonnene Daten und Erkenntnisse dienen als Grundlage für weitere Schritte wie bspw. Schulungen oder Öffentlichkeitskampagnen. Durch Forschung erlangte Erkenntnisse können Eingang in die Rechtsdurchsetzung finden, indem sie beispielsweise als Beweis vor Gericht bei mittelbarer Diskriminierung verwendet werden.[77]

Notwendig erscheint:

– Um valide Erkenntnisse zu erlangen, ist ein interdisziplinärer Ansatz erforderlich, der u. a. sozialwissenschaftliche, juristische und bildungspolitische Fragestellungen miteinander verknüpft. Daneben ist ein methodisches Vorgehen vonnöten, das wissenschaftliches Wissen mit praktischem Wissen verbindet (verstärkte inter- und transdisziplinäre Forschung zum Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“.)

– Es sollte darüber nachgedacht werden, Forschung z. B. an Hochschulen durch Promotionsprojekte durchführen zu lassen. Dabei sind Stiftungen, Organisationen und Gesellschaften etc. aufgerufen, Projekte in diesem Bereich sowohl durch finanzielle Hilfen (z. B. Stipendien) als auch durch weitere Maßnahmen (z. B. das Schaffen von Forschungskontexten wie bspw. Graduiertenkollegs) zu unterstützen.

---

[72] Siehe Näheres unter 3.1.1.1 Mehrdimensionale Diskriminierung – Für eine einheitliche Terminologie; vgl. ebenso die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 2.3, S. 27 (Annex 1).

[73] Vgl. auch die Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 5.2 Öffentlichkeitsarbeit, Information und Beratung (Annex 1).

[74] Mainstreaming ist auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. Im Rahmen von Mainstreaming wird Gleichstellung als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelne, sondern an alle Mitglieder einer Organisation. Somit ist Mainstreaming eine Strategie, um alle Akteurinnen und Akteure in allen Handlungsfeldern sowie in allen Sachgebieten einer Organisation zu befähigen, gleichstellungsorientiert zu handeln. Besondere Verantwortung bei der Umsetzung von Mainstreaming kommt der Leitungs- und Führungsebene zu. Großen Bekanntheitsgrad erwarb der Begriff durch Bekanntwerden und verstärkter Implementation von Gender Mainstreaming.

[75] Diversity wird meist mit dem Begriff der Vielfalt übersetzt. Vielfalt bezieht sich dabei auf Lebenslagen von Menschen und beschreibt deren Unterschiedlichkeiten mit Blick auf Kategorien wie Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Alter und körperliche sowie geistige Kapazitäten. Bei Diversity Management handelt es sich ebenfalls um eine Unternehmensstrategie.

[76] Siehe Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungspunkt 5.1 (Annex 1); Expertise der Fachhochschule Frankfurt a. M. und der Hochschule Esslingen, Gliederungsebene 4.5.3 (Annex 2).

[77] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungspunkt 5.1 (Annex 1).

– Offene Forschungsfragen auf diesem Gebiet sind u. a.:
  – Untersuchungen zu Instrumenten zur Analyse von Erfahrungen, Situationen und Identitäten von Individuen und Gruppen, die mehrdimensionaler Diskriminierung ausgesetzt sind.[78]
  – Daran anknüpfend: Untersuchungen mit offenen, autobiografisch-narrativen Interviews mit handelnden Personen. Welche grundsätzlichen Erfahrungen machen Individuen und Gruppen, die mehrdimensionaler Diskriminierung ausgesetzt sind, welchen typischen Situationen sind sie ausgesetzt?[79]
  – Welche Erfahrungen machen von mehrdimensionaler Diskriminierung Betroffene bei der Rechtsanwendung, Rechtsberatung?
  – Erforderlich ist zudem die Untersuchung von Interaktionen und Dynamiken im Rahmen der Antidiskriminierungsberatung (Beratungsforschung): Wie entwickeln sich Interaktionen in Beratungen mit dem Thema Diskriminierung? Ein erster Eindruck deutet darauf hin, dass Menschen, zumal unterschiedlicher sozialer Gruppen, oftmals komplementäre Rollen einnehmen (Deutsche und Ausländer), wobei diejenigen, die sich beheimatet fühlen, leicht zu den ‚Erklärern' und ‚Be-Lehrern' werden. Es wäre wichtig, solche Dynamiken genauer systematisch zu untersuchen.[80]

Beratungsangebote

Zur Sensibilisierung und Optimierung der Beratungsangebote zum Thema mehrdimensionaler Diskriminierung:

– Grundsätzlich sollte im Rahmen der Forderung von Qualifizierungen der Beratungsangebote die Frage nach Spezialisierung oder Generalisierung von Beratungsstellen nicht mit der Entscheidung des Entweder-oder beantwortet werden. Sowohl spezialisierte Angebote ebenso wie horizontal arbeitende Angebote sind notwendig, um eine umfassende und gute Beratungsarbeit zu gewährleisten.

– Wünschenswert ist die Durchführung von Schulungen des Personals von Beratungseinrichtungen bzw. beratenden Personen, sodass Hilfe bzgl. des Erkennens und des individuellen Umgangs mit einer von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffenen Person gegeben wird. Im Rahmen des von der ADS geplanten Bundesnetzwerks gegen Diskriminierung wird daher ein Schwerpunkt auf Schulungs- und Qualifizierungsangeboten von Beratungseinrichtungen liegen.

– Erforderlich sind die Abstimmung und Vernetzung sowie der Ausbau der Zusammenarbeit aller bestehenden Beratungsangebote im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung. Die aus der Expertise der Fachhochschule Frankfurt a. M./Hochschule Esslingen resultierende Erkenntnis, dass von (mehrdimensionaler) Diskriminierung Betroffene zumeist nicht den rechtlichen Weg beschreiten, um ihren Diskriminierungserfahrungen zu begegnen, sondern oftmals psychosoziale Beratungsstellen aufsuchen, verdeutlicht das Erfordernis des Ausbaus und der Abstimmung zwischen (u. a.) psychosozialen, antidiskriminierungspraktischen und rechtlichen Beratungsangeboten. Durch interdisziplinäre Zusammenarbeit kann das Beratungsangebot optimiert werden. Die Expertise stützt die Empfehlung nach Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen in allen Beratungssektoren, die sich neben dem speziellen Fokus auf Mehrdimensionalität gerade auch auf die Zusammenarbeit mit den anderen Beratungssektoren richten sollten.

– Wichtig ist dabei: Um die Interessen der Betroffenen vertreten zu können, müssen (nachhaltige) Finanzierungsquellen für Beratungsstellen geschaffen werden.

– Rechtsberatung und gerichtliche Praxis: Vor dem Hintergrund zahlenmäßig geringer gerichtlicher Prüfungen von mehrdimensional-diskriminierenden Aspekten sind verstärkte Fortbildungen und Schulungen von Richterinnen und Richtern sowie Anwältinnen und Anwälten zum Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung wünschenswert.

Recht

Nicht alle Herausforderungen im Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung lassen sich durch Öffentlichkeitsarbeit oder Maßnahmen im Rahmen der Forschung und der Beratungslandschaft beseitigen. Die ADS empfiehlt daher, auch die rechtliche Ebene zu optimieren.

Das AGG geht – im europäischen Vergleich – durch die Regelung in § 4 AGG mit Vorreiterrolle voran, indem es mehrdimensionale Diskriminierung explizit erwähnt. Dennoch ist das AGG gerade in diesem Punkt schwer auszulegen und anzuwenden.

Zur Verbesserung des Rechtsschutzes erscheinen Konkretisierungen im Gesetzestext wünschenswert:

– § 4 AGG sieht die Beachtung von mehrdimensionaler Diskriminierung für das AGG explizit vor. Darüber hinaus scheint die fortführende Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung im gesamten Gesetzestext erforderlich, um so zu mehr Deutlichkeit im rechtlichen Umgang zu führen. So sollte beispielsweise an allen Stellen, an denen auf Benachteiligungen „wegen eines in § 1 genannten Grundes" Bezug genommen wird, die Formulierung erweitert werden: „wegen eines oder mehrerer der in § 1 genannten Gründe" (dies betrifft z. B. § 3 Absatz 1, 2, 3 und 5; § 5).

---

[78] Diese Notwendigkeit ergibt sich auch aus dem Bericht der Europäischen Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 7.

[79] Vgl. die Expertise der Fachhochschule Frankfurt a. M. und der Hochschule Esslingen, Gliederungsebene 4.5.3 (Annex 1).

[80] Ebda.

– Zudem sollte klarstellend geregelt werden, dass bei einer mehrdimensionalen Benachteiligung dieser Aspekt sowohl bei der Prüfung der Rechtfertigungsgründe als auch im Hinblick auf die Höhe der Entschädigung angemessen zu berücksichtigen ist. (Dies betrifft z. B. § 4, § 15 Absatz 2, § 21 Absatz 2.)

  Die Ausweitung dieser Forderung auch auf § 21 Absatz 2 AGG und damit auf den zivilrechtlichen Bereich trägt zudem der Forderung der Europäischen Kommission Rechnung, die auf die rechtliche Gewährleistung eines effizienten Schutzes auch in Bereichen außerhalb von Beschäftigung und Beruf zielt.[81]

– Aus Gründen der Rechtssicherheit wird angeregt, in § 3 AGG eine gesetzliche Begriffsbestimmung (Legaldefinition) zu mehrdimensionaler Diskriminierung mit nicht abschließender Nennung der wesentlichen Untergruppen (insbesondere intersektionale, multiple und Mehrfachdiskriminierung) aufzunehmen. Der Wortlaut dieser Legaldefinitionen sollte in enger Abstimmung mit und unter Beratung von Wissenschaft und Beratungsorganisationen (z. B. der ADS) entstehen.

3.2 Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

3.2.1 Stellungnahme zur Expertise „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“

1. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen begrüßt es, dass der erste gemeinsame Bericht mit der Antidiskriminierungsstelle das Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ aufgreift. Auch wenn es für einen ersten Bericht nicht unbedingt naheliegen mag, gerade dieses bislang eher wenig erforschte Feld in den Fokus des Berichts zu stellen, verdeutlicht eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik, dass es bei Diskriminierung zumeist nie um klare, eindimensionale Sachverhalte geht. In der Einleitung zum Bericht weist die ADS ferner zu Recht darauf hin, dass es sich um ein politisch und wissenschaftlich aktuelles Thema handelt.

Die Autorinnen der ersten Teilexpertise versuchen, das Thema juristisch unter Berücksichtigung des AGG aufzuarbeiten, was insgesamt gelungen ist. Neben einer geschichtlichen Aufarbeitung des Themas werden die grundlegenden Begrifflichkeiten erläutert sowie Rechtsetzung, Literatur und Rechtsprechung einbezogen. Allerdings hätte deutlicher herausgestellt werden können, dass das AGG den Begriff der Diskriminierung nicht benutzt, sondern den der Benachteiligung. Dies wäre sicher für das Verständnis hilfreich gewesen.

Besonders positiv anzumerken ist, dass prägnante Aussagen hinsichtlich der Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichen Sichtweisen und Gegebenheiten und Diskriminierung getroffen werden. Dabei wird insbesondere auch die strukturelle und nicht nur die individuelle Diskriminierung hervorgehoben. Dies ist ein wichtiger Ansatz, denn es ist immer noch nicht hinreichend bewusst, dass es bei Diskriminierung nicht nur um feindliche Gesinnungen einzelner Menschen geht, sondern vor allem auch um benachteiligende Strukturen.

2. Aus Sicht des Behindertenbeauftragten ist zu der begrifflichen Aufarbeitung des Themas in der Expertise anzumerken, dass diese von der Darstellung her gut gelungen ist und auch eine kritische Analyse der vorgestellten Konzepte nicht vermissen lässt.

Zunächst ist keine Bearbeitung des Themas denkbar ohne die Erörterung des Prinzips der „Intersektionalität“ nach Crenshaw, die in ihren Studien das Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien untersucht und das Bild einer Kreuzung entworfen hat, an der zwei Diskriminierungsgründe zusammentreffen („race“ und „sex“). Die Expertise schlägt ausgehend von Crenshaws Analysen den Bogen zur deutschen Forschung und zur Frauenbewegung.

Dabei wird zutreffend hervorgehoben, dass die mehrdimensionale Diskriminierung bereits seit den späten 1979er-Jahren innerhalb der sogenannten „Krüppelbewegung“ unter dem Aspekt der Diskriminierung von Frauen mit Behinderung diskutiert wurde. Die Entsexualisierung behinderter Frauen, Einschränkungen bezüglich reproduktiver Rechte, Sterilisation und medizinische Indikationen bei Schwangerschaftsabbrüchen standen dabei in Rede. Die Mehrdimensionalität der Diskriminierung behinderter Frauen hat daher bereits eine gewisse Historie, obgleich Forschung zu Diskriminierung in Deutschland allgemein eine junge Disziplin ist.

Sehr interessant ist das weitere in der Expertise vorgestellte Konzept von Klinger und Knapp, die über einen makrosozialen Ansatz „Achsen der Ungleichheit“ ausmachen und dabei Überschneidungen von strukturellen Ungleichheiten aufzeigen. Dieser Ansatz ist bemerkenswert, weil hierbei nicht die individuelle Ebene in den Vordergrund gestellt wird, sondern die strukturelle Seite von Diskriminierung. Die Expertise nennt diesen Ansatz zu Recht als positiv für das Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung im Bereich des AGG, weil Benachteiligungsgründe des AGG in der Tat als Achsen der Ungleichheit begriffen werden können.

Schließlich hat auch das in der Expertise erörterte Konzept der wechselseitigen Verschränkung der Diskriminierungsgründe, welches auf den Arbeiten in den Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin beruht, große Beachtung verdient. Denn hierbei wird das Intersektionalitätsprinzip mit seinen Kategorien kritisch analysiert und festgestellt, dass es nicht um wechselseitige Aktionen zwischen Kategorien geht, sondern dass Kategorien selbst interdependent sind. Kategorien wie Klasse,

[81] Siehe Bericht der Europäischen Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007, S. 7.

Ethnizität oder Sexualität müssten selbst als interdependente Kategorien gedacht werden.

Die Expertise verdeutlicht im Weiteren, wie sehr bei diesen Kategorien Sprache eine Rolle spielt: „Benennungspraktiken führen also zur Kategorisierung von Menschen und damit immer sowohl zu Ein- als auch Ausschlüssen. […] Benennung teilt damit in imaginäre Gruppen und stellt weitere Bedeutungsebenen her.“[82] Durch Kategorisierungen wird nach Ansicht der Autorinnen jedoch ein Problem erzeugt, das an sich gelöst werden soll, nämlich Menschen zu kategorisieren.

Zutreffenderweise weisen die Autorinnen der Expertise an dieser Stelle auch auf die Diskussionen im Zusammenhang mit dem Begriff der Behinderung hin: „Die Unterdrückung und Diskriminierung von behinderten Menschen wird demnach in der Sprache nicht einfach abgebildet, sondern wird durch diese manifestiert und gefördert – es sind Funktionen der Sprache.“[83] Behinderte Menschen machen daher immer wieder darauf aufmerksam, dass es keine Behinderten gibt, sondern nur „Behinderer“. Gefordert wird konsequenterweise ein „Enthinderungsbeauftragter“ anstelle eines „Behindertenbeauftragten“.

Die Feststellungen der Expertise hinsichtlich des Zusammenhangs von Sprache und Diskriminierung sind besonders bemerkenswert, weil sie so zutreffend sind: Wir sind uns im täglichen Sprachgebrauch dieser Zusammenhänge – von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen – nicht bewusst und gebrauchen bestimmte Begriffe mit einer unbewussten Selbstverständlichkeit, was zu Ausgrenzungen beiträgt.

Dem entgegenzusteuern ist sehr schwierig, wenn sich bestimmte Begriffe im Sprachgebrauch etabliert haben: Es bedurfte eines Gesetzes, um den neuen Ansatz ‚weg von Fürsorge hin zu Selbstbestimmung und Teilhabe‘ in der Politik für Menschen mit Behinderung auch sprachlich sichtbar zu machen; durch das BGG wurde aus „Behinderten“ „behinderte Menschen“.

Bei der Vorstellung der Konzepte zur Erfassung mehrdimensionaler Diskriminierung wird auf einen Schwachpunkt politischer Intersektionalität hingewiesen, denn diese könne zu einer Stereotypisierung führen anstatt Diskriminierung zu bekämpfen, wenn Menschen sich als Vertreter für eine Diskriminierung darstellen müssten. Auch diese Ausführungen sind zutreffend, ansonsten besteht die Gefahr, Menschen in ihrer Individualität zu reduzieren.

Schließlich werden durch die Autorinnen die Begriffe „multiple“, „compound“ und „intersectional discrimination“ erörtert, die im Zusammenhang mit mehrfacher Diskriminierung diskutiert werden. Zu Recht entscheiden sie sich für den Begriff des spezifischen Zusammentreffens bzw. Zusammenwirkens von Diskriminierung anstatt für den verstärkter oder multipler Diskriminierung, der nicht immer den Kern trifft. Dies wird sehr gut am Beispiel der Diskriminierung einer behinderten Frau beim Zugang zur Karriere aufgrund ihres Geschlechts und beim Zugang zu einem Gebäude aufgrund ihrer Behinderung verdeutlicht. Hier handelt es sich um zwei Diskriminierungstatbestände, die sich aber zu einer Lebenslage für die betroffene Person verbinden. Auch die verstärkende Diskriminierung führt nicht immer zu einer sachgerechten Betrachtung, weil sie eine Addition von Diskriminierung nahelegt, die dann zu unzutreffenden Ergebnissen führen kann.

Am Beispiel der Zwangssterilisation behinderter Frauen wird in der Expertise das spezifische Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe deutlich: Von diesem Eingriff seien weder behinderte Männer noch nicht behinderte Frauen betroffen.

Das von den Autorinnen gezogene Zwischenfazit kommt unter Berücksichtigung der vorgestellten Konzepte zunächst zu der Feststellung, worum es bei Diskriminierung geht:

Es geht um die ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen, Anerkennung, die nicht willkürlich oder zufällig, sondern historisch gewachsen in gesellschaftliche Strukturen eingeschrieben ist, die Privilegien und Normalität sichern. Dabei treten nach den Feststellungen der Verfasserinnen „Phobien“ und „Feindlichkeit“ in den Hintergrund, Diskriminierung finde ihre Grundlage in bestimmten kulturellen, symbolischen Ordnungen, ideologischen Verfestigungen und in Strukturen. Diese Feststellungen lassen sich aus Sicht des Behindertenbeauftragten in Bezug auf Menschen mit Behinderung bestätigen. Zu nennen sind hier beispielsweise das aussondernde Schulsystem sowie die Unterbringung von Menschen mit Behinderung in abgelegenen Wohnheimen.

Im Weiteren wird erneut der Zusammenhang von Sprache und Diskriminierung thematisiert, was zu einer wichtigen Erkenntnis beiträgt: Indem wir Menschen mit bestimmten Merkmalen belegen wie Herkunft, Geschlecht etc., kategorisieren wir („kategorisieren“ meint dabei ein Aktives tun); das bedeutet nach Auffassung der Autorinnen aber nicht, dass wir damit bezeichnen wollten, was Menschen hätten oder in Ausprägungen seien. Es gehe um Einteilungen, die von diskriminierenden Personen in bestimmten Machtpositionen vorgenommen würden. Diskriminierung sei eine Einteilung in normkonform und nicht normkonform, was grundlegend für ein Verständnis von Diskriminierung sei. Auch für diese Feststellung lassen sich Beispiele aus der Lebenswirklichkeit behinderter Menschen finden, z. B. wenn behinderte Menschen nicht mit Messer und Gabel essen können. Dieses non-konforme Verhalten wirkt auf manche Menschen störend, mitunter gar abstoßend, sodass dies ein Grund sein kann, warum behinderte Menschen nicht in Restaurants eingelassen werden.

Schließlich erläutern die Autorinnen, warum sie den Begriff der mehrdimensionalen Diskriminierung favorisieren. Verschiedene Diskriminierungen können ihrer Auf-

[82] Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, S. 20 f. (Annex 1).
[83] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Fußnote 79 (Annex 1).

fassung nach nicht einfach addiert werden im Sinne einer doppelten oder dreifachen Diskriminierung, weil dies der Komplexität von Diskriminierung nicht gerecht werde; bei jeder Diskriminierung wirkten verschiedene Kategorisierungen verknüpft, verschränkt, sich überschneidend, sich beeinflussend, interdependent, was sich in Lebenssituationen nicht genau trennen lasse.

Auch diese Feststellung kann aus Sicht des Behindertenbeauftragten bestätigt werden. In vielen Fällen kann nach den Schilderungen von Diskriminierungserfahrungen durch die Betroffenen nicht genau bestimmt werden, worin die Gründe für eine Diskriminierung liegen.

Nach der Schlussfolgerung der Expertise ist dies aber auch gar nicht notwendig, auch wenn § 4 AGG von mehreren Gründen spreche. Es sei Aufgabe der Rechtswissenschaft und Rechtsprechung, eine Anwendung des AGG auf Fälle sicherzustellen, in denen ein spezifisches Zusammentreffen vorliege. Dem ist zuzustimmen.

3. Unter dem Kapitel „Rechtsetzung“ werden die Ansätze im Regelungstext des AGG unter dem Gesichtspunkt der Mehrdimensionalität im Gesetz und in der Literatur dargestellt.

Zu Recht wird im Rahmen des § 4 AGG darauf hingewiesen, dass die erstrebte Schutzwirkung für bestimmte Gruppen, die der Gesetzgeber als besonders schutzwürdig erachtet (Frauen, Migranten), die Gefahr der Stereotypisierung berge. Die Einteilung nach „Merkmalen“ verkürze die Sicht auf komplexe Situationen.

Interessant ist die Frage, ob § 5 AGG (positive Maßnahmen) geeignet sein kann, intersektionale Benachteiligung zu überwinden. Leider wird diese Fragestellung nur angerissen, ebenso wie die Problematik der Vergleichsgruppenlogik. Eine vertiefte Auseinandersetzung mit beiden Aspekten wäre wünschenswert gewesen, weil sie bei der intersektionalen Diskriminierung nicht nur theoretisch eine wichtige Rolle spielen, sondern praxisrelevant sind. Insbesondere die Vergleichsgruppenbildung kann mitunter in der praktischen Rechtsanwendung erfahrungsgemäß Schwierigkeiten bereiten, darauf wird aber nur in einer Fußnote hingewiesen.[84]

Die weiteren Ausführungen über Regelungen zu mehrdimensionaler Diskriminierung außerhalb des AGG sind gut gelungen.

Die Behandlung des Artikels 3 Absatz 3 GG hätte allerdings ausführlicher erfolgen können, insbesondere wäre eine ausführlichere Begründung, warum in Deutschland ein vertieftes Verständnis für Diskriminierung noch fehlt, wünschenswert gewesen. Hier hätte sich gut ein Hinweis auf den Zusammenhang von Diskriminierungsschutz und positiven Fördermaßnahmen angeboten (siehe z. B. Heiner Bielefeldt/Petra Follmar-Otto, Policy Paper „Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion“, Seite 7, Februar 2005, Deutsches Institut für Menschenrechte).

[84] Vgl. Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, S. 35 sowie Fußnote 146; ebda., S. 36 (Annex 1).

Die besonderen behindertenrechtlichen Regelungen, die auf Mehrdimensionalität abzielen, sowie die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) werden angesprochen.

Dabei wird am Ende die prägnante Aussage getroffen: „Die Situation der Diskriminierung ist aufgrund von Behinderung also immer mehrdimensional, doch reduziert geltendes Recht sie auf den Sonderfall Frauen.“[85]

Die Regelungen der EU zur mehrdimensionalen Diskriminierung werden gut dargestellt, insbesondere wird zutreffend hervorgehoben, dass die EU in den letzten Jahren Impulse zur Erkennung und Bekämpfung von mehrdimensionaler Diskriminierung gegeben hat.

Schließlich werden die wichtigsten menschenrechtlichen Dokumente vorgestellt, die Diskriminierungen aufgrund verschiedener Kategorisierungen verbieten.

Dabei bleibt nicht unerwähnt, dass die Präambel der Behindertenrechtskonvention weit aushole und das gesamte Risiko mehrdimensionaler Benachteiligungen benannt werden könne. So wird z. B. in der Präambel u. a. Bezug genommen auf die soziale Herkunft, das Vermögen, eine sonstige Anschauung etc.

Als Zwischenergebnis halten die Autorinnen zutreffend fest, dass die Behindertenrechtskonvention hinsichtlich der mehrdimensionalen Benachteiligung neue Wege geht.

4. Hinsichtlich der Rechtsdurchsetzung ergeben sich keine zusätzlichen Bemerkungen.

5. Der Behindertenbeauftragte ist der Ansicht, dass Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden muss, wie in den Handlungsempfehlungen der ersten Teilexpertise u. a. genannt. Es ist aus seiner Sicht wichtig, ein Bewusstsein für Diskriminierung zu verankern und zu informieren. Diese Öffentlichkeitsarbeit ist umso überzeugender, je mehr mit fundierten Grundlagen gearbeitet werden kann, die durch Forschung, wie in den Handlungsempfehlungen beschrieben, erworben werden können. Es muss noch deutlicher gemacht werden, dass es dabei nicht um Böswilligkeiten Einzelner geht, sondern um die ungleiche Verteilung von Teilhabechancen.

Antidiskriminierungspolitik steht in einem unmittelbaren menschenrechtlichen Kontext, was durch die Behindertenrechtskonvention deutlich wird. Es geht nicht um Schaffung von Sonderrechten für Menschen mit Behinderung, sondern um die Ermöglichung der Ausübung unveräußerlicher Menschenrechte (vgl. dazu Heiner Bielefeldt, Essay „Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention“, 2. Auflage Mai 2008, Deutsches Institut für Menschenrechte; Valentin Aichele, Policy Paper „Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll – Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte, August 2008, Deutsches Institut für Menschenrechte). Ziel ist die inklusive Gesellschaft, darum geht es auch beim Diskriminierungsschutz.

[85] Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, S. 39 (Annex 1).

Die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention, insbesondere der Aktionsplan der Bundesregierung, ist als Chance zu nutzen, diesen Ansatz der breiten Öffentlichkeit vorzustellen und so ein besseres Verständnis von Antidiskriminierungspolitik in der Bevölkerung zu etablieren (Einzelheiten zur UN-Behindertenrechtskonvention und zum Aktionsplan siehe http://www.behindertenbeauftragter.de, http://www.einfach-teilhaben.de).

Das erste Gespräch zur Erarbeitung des Aktionsplans fand im März 2010 mit den Menschen mit Behinderungen und ihren Vertretern statt. Erarbeitet wurden Handlungsfelder und Querschnittsthemen für den Aktionsplan. Im April folgten Gespräche mit weiteren Akteuren. Zu den Gesprächen hatte der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingeladen. In einer zweiten Phase wurden sodann im Juni 2010 Visionen, Leitgedanken und Ziele für diese Handlungsfelder im Rahmen einer Tagung diskutiert und erarbeitet. Diese bilden die weitere Grundlage für konkrete Maßnahmen des Aktionsplans.

Für Bürgerinnen und Bürger wurde unter www.teilhaben.de eine Möglichkeit eingerichtet, eigene Beiträge für den Aktionsplan vorzuschlagen und sich somit aktiv in die Erarbeitung des Aktionsplans einzubringen.

3.2.2 Erfahrungen mit mehrdimensionalen Formen von Diskriminierung behinderter Menschen

Auch in der Arbeit des Behindertenbeauftragten ergeben sich Berührungen mit dem Thema der mehrdimensionalen Diskriminierung. In den Lebenssituationen von Menschen mit Behinderung gibt es sicher einige Kategorisierungen, die interdependent wirken, um im Sprachgebrauch der Expertise zu bleiben. Je nach Lebenssituation können bestimmte Kategorisierungen zu einer Behinderung hinzutreten, sodass Benachteiligung sich anders auswirkt, als dies vorher der Fall war. Das kann auch in umgekehrter Richtung gelten. Das lässt sich gut anhand des Alters darstellen: Ein behindertes Kind kann beispielsweise einen inklusiven Kindergarten besuchen und so bessere Teilhabechancen haben. Dies kann sich aber mit der Einschulung ändern, wenn dem Kind der Besuch einer Regelschule verweigert und es auf eine Sonderschule verwiesen wird. Andersherum kann sich die Situation des betroffenen Kindes im fortgeschrittenen Alter wieder anders darstellen, wenn es z. B. über das Modell der „Unterstützten Beschäftigung“ die Chance erlangt, am Erwerbsleben teilzuhaben. Die Teilhabechancen des Kindes können ferner durch das Geschlecht und/oder einen Migrationshintergrund und/oder die soziale Herkunft und/oder Wohnsituation beeinflusst werden.

In den Beratungsanfragen zum AGG spielen mehrdimensionale Diskriminierungen eine untergeordnete Rolle. Die hiesigen Erfahrungen decken sich mit den Ausführungen in der Expertise.[86] In einigen wenigen Fällen wiesen Ratsuchende darauf hin, dass neben der Behinderung auch das Geschlecht, das Alter oder die ethnische Herkunft eine Rolle bei der Diskriminierungserfahrung gespielt habe.

Hinsichtlich der Erfordernisse an die Beratungstätigkeit ist nach Auffassung des Behindertenbeauftragten zu beachten, dass es für Menschen mit Behinderungen zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote gibt, z. B. die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation, die Pflegestützpunkte, die Verbände behinderter Menschen sowie zahlreiche Selbsthilfegruppen. Der Behindertenbeauftragte empfiehlt, Beratungsangebote zum Thema Antidiskriminierungsrecht an die bestehenden Strukturen anzuknüpfen, damit es behinderten Menschen erspart wird, von einer Beratungsstelle zur nächsten gehen zu müssen ohne ausreichend beraten und unterstützt zu werden. Dabei ist in Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ein barrierefreier Zugang zur Beratungsstelle sowie eine barrierfreie Durchführung der Beratung zu fordern. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob Konkretisierungen im Gesetzestext des AGG zur mehrdimensionalen Diskriminierung, wie von der Antidiskriminierungsstelle empfohlen, zu besserem Schutz von Menschen mit Behinderungen vor mehrdimensionalen Diskriminierungen führen würden.

Wie in der Expertise ausführlich dargestellt, ist es auch in Bezug auf Menschen mit Behinderung nicht möglich, einzelne Gründe von Diskriminierung auseinanderzuhalten und diese zu gewichten. Nur in vereinzelten Fällen wurde deutlich, dass das Alter zumindest neben der Behinderung eine gleiche Gewichtung hatte. Es handelte sich etwa um Fälle, in denen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben durch Leistungsträger abgelehnt wurden oder um nicht gewährte Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses.

In Bezug auf Menschen mit Behinderung lassen sich jedoch neben dem eingangs gegebenen Beispiel des Kindes einige Konstellationen aufzeigen, in denen Interdependenzen von Kategorisierungen zutage treten. Diese sind aber nicht im Sinne von tatbestandsmäßigen Benachteiligungen im Sinne des AGG zu verstehen, sondern eher als Hinweise auf Formen der mehrdimensionalen, strukturellen Diskriminierung. Da das AGG in seinem Anwendungsbereich auch den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste erfasst, werden auch Beispiele aus dem Bereich des Sozialleistungsrechts, in denen Mehrdimensionalität eine Rolle spielt, vorgestellt.

3.2.2.1 Frauen mit Behinderung

3.2.2.1.1 Organisation, Forderungen sowie bisherige Erkenntnisse zu den Lebenslagen behinderter Frauen

Wie die Expertise feststellt, ist das Geschlecht die Kategorisierung, bei der die mehrdimensionale Diskriminie-

[86] Expertise von Baer/Bittner/Göttsche, Gliederungsebene 4.2 (Annex 1).

rung bislang die größte Aufmerksamkeit erhalten hat. Dies gilt auch für Frauen mit Behinderungen. Sie haben sich bereits seit Anfang der 1990er-Jahre in Netzwerken zusammengeschlossen, ihre Forderungen klar formuliert und in Wissenschaft und Politik eingebracht.

Die Interessenvertretungen behinderter Frauen haben gezeigt, dass keine behindertenpolitische Maßnahme ohne Berücksichtigung des Genderaspekts erfolgen darf. Die Verankerung des Gender Mainstreamings in der Behindertenpolitik ist ihr Verdienst. In der nationalen Gesetzgebung tritt dies deutlich durch die Aufnahme des Genderaspekts in das BGG sowie das Sozialgesetzbuch (SGB) IX zutage. Auf europäischer Ebene hat eine Vernetzung der Interessenvertretungen behinderter Frauen stattgefunden. Sie haben sich aktiv an der Entstehung der Behindertenrechtskonvention beteiligt und für die dortige Verankerung des Genderaspekts gesorgt.

In Zusammenhang mit der Umsetzung der BRK werden die typischen Schwierigkeiten und Forderungen behinderter Frauen unter dem Stichwort „Mehrfachdiskriminierung“ erneut vorgestellt (Degener, Legislative Herausforderungen bei der nationalen Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention, in: Behindertenrecht 2/2009, S. 34, 38 ff.).

Thematisiert werden dabei ein wirksamer legislativer Schutz vor Mehrfachdiskriminierung, Elternassistenz, Recht auf geschlechtsspezifische Pflege und Assistenz (siehe dazu 3.2.2.1.3), Recht auf ein selbstbestimmtes Leben zu Hause statt im Heim sowie Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und Missbrauch (a. a. O.). Erwähnenswert ist der Hinweis in der Abhandlung, dass der Frauenanteil bei den pflegebedürftigen Menschen in Heimen bei 77 Prozent liegt und daraus die Schlussfolgerung gezogen wird, dass Frauen z. B. von Pflegemängeln besonders betroffen sind. In Zusammenhang mit Gewalterfahrungen wird auf die bislang dazu vorhandenen Erhebungen hingewiesen und dass eine umfassende Betroffenheitsstatistik in Deutschland noch aussteht.

Weitere Forderungen behinderter Frauen sind z. B. auch die nach einer barrierefreien Gesundheitsversorgung; es gibt zu wenig barrierefreie Frauenarztpraxen.

Die Berücksichtigung der Belange behinderter Frauen ist ein wichtiges Anliegen, denn sie sind unbestritten oftmals von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen. Dies betrifft im Grunde alle Lebensbereiche, wie die Erfahrungen behinderter Frauen zeigen. In verschiedenen Berichten der Bundesregierung wird die Mehrdimensionalität der Diskriminierung behinderter Frauen angesprochen (Behindertenbericht 2009 – Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen für die 16. Legislaturperiode, z. B. unter Kapitel 5.2, Seite 45 ff.; Bericht der Bundesregierung „Die Lage der behinderten Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Seite 139 ff., Dezember 2004; Bericht der Bundesregierung über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im öffentlichen Dienst – Ergebnisse und statistische Übersichten aus dem Berichtsjahr 2003, S. 14 f.).

In Zusammenhang mit dem Behindertenbericht 2009 wurde allerdings kritisiert, dass dieser zu wenig geschlechtsdifferenziert abgefasst worden sei und zu wenig geschlechtsspezifische Daten vorlägen (Stellungnahme der Politischen Interessenvertretung behinderter Frauen im Weibernetz e.V. anlässlich der öffentlichen Anhörung am 3. Mai 2010 zum Bericht der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe, Bundestagsdrucksache 16/13829 vom 22. April 2010; http://weibernetz.de).

In der Tat müssen geschlechtsdifferenzierte Daten teilweise mühsam aus einzelnen Sammlungen zusammengetragen werden. Aber auch die Forschung in diesem Bereich muss weiter betrieben werden. Vor dem Hintergrund des Artikels 31 BRK, der die Vertragsstaaten zu Statistik und Datensammlung im gesamten Bereich der Menschen mit Behinderung verpflichtet, könnte sich diese Situation nach Auffassung des Behindertenbeauftragten ändern.

Gute Ansätze sind die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebene Auswertung des Mikrozensus 2005 „Lebenslagen behinderter Frauen in Deutschland – Auswertung des Mikrozensus 2005“ sowie die repräsentative wissenschaftliche Studie „Ausmaß und Umfang von Gewalt gegen behinderte Frauen“.

Durch die Analyse des Mikrozensus werden die Interdependenzen von Kategorisierungen sehr deutlich; es wurden z. B. auch die Lebenslagen von Migrantinnen mit Behinderung untersucht, von denen bislang wenig bekannt ist. Es konnte eine Vielzahl bemerkenswerter Erkenntnisse gewonnen werden, zum Beispiel:

- „Der Anteil der behinderten Frauen an den Erwerbspersonen ist signifikant geringer als der der übrigen Gruppen. Sie sind in Bezug auf ihre Teilhabe an der Erwerbstätigkeit doppelt diskriminiert.“ (Seite 8 der Zusammenfassung der Auswertung des Mikrozensus 2005; http://www.bmfsfj.bund.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/lebenslagen-behinderter-frauen-deutschland-kurzfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf).
- „Behinderte Frauen sind in Bezug auf Erwerbstätigkeit, Alterssicherung und Einkommen doppelt diskriminiert. Das ist auf die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurückzuführen, die durch eine Behinderung verstärkt wird“ (a. a. O., Seite 13).
- „Im Durchschnitt ist das schulische Bildungsniveau von Männern und Frauen mit Behinderung niedriger als das nicht behinderter Menschen. …Aber auch das Geschlecht scheint die Bildungschancen zu beeinflussen, denn der Anteil der Frauen (…) mit einem mittleren Bildungsabschluss ist höher als der der Männer (…), während ihr Anteil mit einem höheren Bildungsabschluss geringer ist (…) als der der Männer (…)“ (a. a. O., S. 14).
- „Auch in Bezug auf ihre sozialen Lebensformen sind behinderte Frauen daher doppelt benachteiligt. Sie le-

ben am häufigsten alleine oder mit einem Partner zusammen, aber ohne Kinder“ (a. a. O., S. 13).

Da die Ergebnisse hier nicht im Einzelnen dargestellt werden können, muss auf das Selbststudium der Ergebnisse, die es in einer Langfassung und in einer Zusammenfassung gibt, verwiesen werden (Einzelheiten siehe http://www.bmfsfj.bund.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=132950.html).

Durch das Forschungsprojekt, das noch nicht abgeschlossen ist, sollen repräsentative Daten im ambulanten, stationären und häuslichen Bereich für die Altersgruppe der 16- bis 65-Jährigen erhoben und ersichtlich gewordene Problemfelder sowie Unterstützungs- und Handlungsbedarfe herausgearbeitet werden (vgl. http://www.bmfsfj.bund.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88294.html).

3.2.2.1.2 Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung behinderter Frauen

Obwohl sich in den letzten Jahren die Ausbildungs- und Beschäftigungsquote behinderter Frauen durch gezielte Programme erhöht hat, sind behinderte Frauen in Bezug auf Erwerbstätigkeit stärker diskriminiert. Die berufliche Teilhabe von schwerbehinderten Frauen bleibt noch hinter der nicht behinderter Frauen zurück. Auch hinsichtlich der Berufswahlchancen bestehen erhebliche Einschränkungen. Jungen Frauen mit Körperbehinderung werden i. d. R. Ausbildungen in einem Büroberuf empfohlen, jungen Frauen mit einer Lernbeeinträchtigung Berufe im hauswirtschaftlichen Bereich.

Aufgrund der besonderen Schwierigkeiten von behinderten Frauen beim Berufseinstieg bietet der Hildegardis-Verein ein bundesweites Mentoring-Programm für Studentinnen mit Behinderung an. Behinderte Frauen aus den verschiedensten Fachrichtungen erhalten Förderchancen durch individuelle Begleitung. Dabei wird jede teilnehmende Studentin ein Jahr lang von einer berufserfahrenen Persönlichkeit mit akademischem Abschluss beraten und lernt den Berufsalltag kennen (Einzelheiten unter www.hildegardis-verein.de).

3.2.2.1.3 Geschlechtsspezifische Pflege

Insgesamt konnten die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung bereits durch das Pflege-Weiterentwicklungsgesetz vom 1. Juli 2008 besser auf die Bedürfnisse der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen ausgerichtet werden. So werden seit diesem Zeitpunkt beispielsweise die ambulanten und stationären Leistungen bis zum Jahr 2012 schrittweise angehoben. Dennoch bestehen weiterhin Probleme bei der Versorgung pflegebedürftiger Menschen, so z. B. bei der Realisierung des Wunsches nach gleichgeschlechtlichen Pflegekräften.

Die Versorgung pflegebedürftiger Menschen ist generell mit einer engen persönlichen und körperlichen Kontaktaufnahme zwischen der jeweiligen Pflegeperson und dem pflegebedürftigen Menschen verbunden. Dies gilt besonders für die Bereiche der Körperpflege und insgesamt für die direkten Tätigkeiten an der jeweiligen Person.

Mit der Reform der Pflegeversicherung wurde die zunehmende Relevanz des Themas in der öffentlichen Debatte berücksichtigt und in § 2 Absatz 2 Satz 3 Elftes Buch Sozialgesetzbuch – SGB XI festgelegt, dass so weit wie möglich eine geschlechtsspezifische Pflege vorgenommen werden soll. Diese Regelung verpflichtet Pflegeeinrichtungen und -dienste zwar dazu, wann immer möglich, dem Wunsch von pflegebedürftigen Menschen nach gleichgeschlechtlicher Pflege nachzukommen. Dennoch besteht de facto kein Rechtsanspruch auf die gleichgeschlechtliche Pflege, welcher aber nach Auffassung der behinderten Menschen einen wirksamen Schutz vor sexuellem Missbrauch bieten würde. Als wichtige Präventionsmaßnahme wird von Menschen mit Behinderungen daher gefordert, den Anspruch auf gleichgeschlechtliche Pflege im SGB XI zu verankern. Dies wurde auch bereits in dem Prozess zur Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans deutlich, mit dem die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland umgesetzt werden soll und an dem behinderte Menschen und andere Vertreter der Zivilgesellschaft intensiv beteiligt sind.

3.2.2.2 Alter und Behinderung

3.2.2.2.1 Wohnsituation

Wie eingangs erwähnt, ist das Alter eine Kategorisierung, die in Wechselwirkung zu einer Behinderung steht und weitere benachteiligende Auswirkungen haben kann.

Für Menschen mit Behinderungen lässt sich aus den Erfahrungen des Behindertenbeauftragten die Feststellung treffen, dass Teilhabechancen durch stationäre Wohnformen für Menschen mit Behinderung eingeschränkt sein können. Dies gilt insbesondere für Kinder mit Behinderungen sowie für jüngere Menschen mit Behinderung. Kinder mit Behinderung, die in Familien aufwachsen, entwickeln sich oft besser als Kinder, die in Heimen leben. Junge Erwachsene mit Behinderungen und auch solche der mittleren Altersgruppe beklagen oft, dass sie in Seniorenheimen untergebracht sind, was sie an der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft hindert. Denn sie sind dort einem fremdbestimmten Ablauf unterworfen, und oftmals sind diese Wohneinrichtungen räumlich so abgelegen, dass eine wirkliche Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nicht möglich ist.

Bei älteren Menschen mit Behinderung kann eine stationäre Wohnform besser sein, z. B. wenn tagesstrukturierende Angebote gemacht werden und der Gefahr der Vereinsamung entgegengewirkt werden kann.

Ob eine ambulante oder eine stationäre Wohnform in den verschiedenen Altersgruppen besser geeignet ist, ist aber sicher vom individuellen Einzelfall abhängig. Auf jeden Fall müssen die Betroffenen die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden, wo und wie sie leben möchten. Strukturen, die diese Entscheidungen verhindern, sind benachteiligend und können in bestimmten Altersgruppen besonders beeinträchtigend wirken.

Menschen mit Behinderungen sehen ganz klar die Gefahr, dass die errungene Selbstbestimmung im Alter wieder verloren gehen kann.

3.2.2.2.2 Ältere Menschen mit Behinderung

Bei älteren Menschen sowie auch bei Menschen mit Behinderung können im Alter gesundheitliche Veränderungen auftreten, die zu einer Vergleichbarkeit in den Lebenssituationen führen können. Bei Menschen mit Behinderungen können zu behinderungsbedingten Einschränkungen Alterserscheinungen hinzutreten, was zu einer weiteren Beschränkung von Teilhabe führen kann. Ferner kann eine Behinderung sich im Alter noch verschlimmern, worauf z. B. Menschen mit Conterganschäden hingewiesen haben.

Eine genaue Differenzierung zwischen altersbedingten und behinderungsbedingten Beeinträchtigungen dürfte mitunter also schwerfallen. Vor dem Hintergrund der Kategorisierungen des AGG erscheint es aus hiesiger Sicht kaum möglich zu sein, Benachteiligungen wegen des Alters von Benachteiligungen wegen einer Behinderung zu trennen.

Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

Wie bereits erwähnt, können auch gewachsene Strukturen zu Benachteiligungen führen. So stellt das gegliederte Sozialleistungssystem immer noch eine bedeutende Hürde beim Zugang zu beruflichen Teilhabeleistungen dar. Zwar sind die Rehabilitationsträger nach dem SGB IX zu einer verstärkten Kooperation und Koordinierung beim Zusammenwirken der Leistungen verpflichtet, um Leistungsverzögerungen infolge der Schnittstellen zu vermeiden, dennoch verhindern Zuständigkeitsstreitigkeiten der Träger immer wieder eine zeitnahe Realisierung von Teilhabeansprüchen. Die Folgen für die Betroffenen können dann besonders gravierend sein, wenn es um die Überwindung von Arbeitslosigkeit geht.

Doppelt diskriminiert sind auch ältere Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Behinderung den bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können und arbeitslos werden. Nach hiesigen Erfahrungen werden Umschulungen schon mit Hinweis auf das Alter abgelehnt, wenn sich der Antragsteller erst im mittleren Lebensalter befindet.

Für behinderte Menschen sind berufliche Qualifizierungsmaßnahmen wichtig, um eine behindertengerechte berufliche Tätigkeit ausüben zu können. Während die Bedeutung für solche Maßnahmen mit zunehmendem Alter steigt, weil bestimmte Tätigkeiten nicht mehr ausgeübt werden können, nimmt die Bereitschaft von Arbeitgebern, entsprechende Qualifizierungen zu ermöglichen, nach hiesiger Beobachtung ab. Hier dürfte allerdings eine Abgrenzung zwischen den Merkmalen Alter und Behinderung kaum möglich sein.

Für behinderte und für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist es gleichermaßen wichtig, dass die Betriebsabläufe so gestaltet werden, dass Beeinträchtigungen der Arbeitsleistungen gar nicht erst entstehen können. Hier sind präventive Maßnahmen im Sinne eines „Betrieblichen Eingliederungs- und Gesundheitsmanagements“ zu nennen, die es noch weiter auszubauen und insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verankern gilt.

Wohnen, Mobilität, Dienstleistungen und Produkte, Internet, Übergang in den Ruhestand

Im Alter lassen Sehvermögen, Reaktionsvermögen und andere Fähigkeiten oftmals nach.

Nicht nur für behinderte, sondern auch für ältere Menschen sind daher eine barrierefreie Umweltgestaltung und Produkte im „Design für Alle“ von zentraler Bedeutung. Nur so kann eine Ausgrenzung dieser Personen vermieden werden.

„Design für Alle“ ist für mobilitätseingeschränkte, behinderte und viele ältere Menschen zwingend erforderlich für eine gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Für alle anderen bietet es einen Komfort, den sie nicht mehr missen möchten. Beste Beispiele dafür sind Niederflurbusse, kontrastreiche Gestaltung oder Bordsteinabsenkungen.

Alle Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft sind aufgefordert, die erforderlichen Rahmenbedingungen für eine inklusive Gesellschaft zu schaffen. Dazu gehören beispielsweise:

Wohnen: Niemand soll wegen seines Alters oder seiner Behinderung seinen Lebensort bzw. sein gewohntes Lebensumfeld verlassen müssen. Neben barrierefreiem Wohnraum ist hier auch eine barrierefreie Infrastruktur (Gesundheitsversorgung, Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten, Zugang zu Behörden und anderen Einrichtungen) von Bedeutung.

Mobilität: Barrierefreie Mobilität ist dann gegeben, wenn Verkehrssysteme von allen Menschen, in jedem Alter, mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Eigenschaften, mit und ohne Behinderungen, zugänglich und nutzbar sind. Barrierefreie Mobilität zeichnet sich u. a. aus durch ein selbstständiges Bewältigen von Wegen, selbstständiges Auffinden und Verstehen von Informationen, selbstständiges und gefahrenloses Nutzen von Beförderungsmitteln, das Vorfinden von Verweilplätzen zum Ausruhen.

Die Nutzung von Bussen und Bahnen oder die Verfügbarkeit eines Kraftfahrzeuges ist für ältere und behinderte Menschen von besonderer Bedeutung für die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Im Bereich des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) hat sich mittlerweile die Niederflurtechnik weitgehend durchgesetzt. Meistens werden Niederflurbusse und Straßenbahnen mit fahrzeuggebundenen Einstiegshilfen (in der Regel Klapprampen) ergänzt, was einen Einstieg auch bei schwierigen Haltestellensituationen zulässt. Viele Verkehrsunternehmen achten mittlerweile auf akustische und optische Ansagen für sinnbehinderte Fahrgäste.

Die Eisenbahnunternehmen sind mit dem Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes zur Aufstellung von Programmen zur Barrierefreiheit verpflichtet. Im Programm der Deutschen Bahn AG sind die Schritte zur weiteren Verwirklichung der Barrierefreiheit enthalten. Weitere Anstrengungen aller Beteiligten müssen unternommen werden.

Generationengerechte Dienstleistungen und Produkte: Hier ist ein wichtiges Augenmerk auf das „Design für Alle" zu legen. Dabei ist aber darauf zu achten, dass es sich nicht zum „Design für Alte" entwickelt. Produkte ausschließlich für Senioren und Menschen mit Behinderungen sind in diesem Sinne nicht zweckmäßig. Was zählt, sind gute Nutzbarkeit und Komfort – und zwar für alle. Dazu gehören gut lesbare und verständliche Produktinformationen (z. B. Inhaltsstoffe), Serviceleistungen (z. B. Lieferdienst für gekaufte Waren), breite Gänge in Super- oder Drogeriemärkten, gute Beratung, Sitzmöglichkeiten und sanitäre Anlagen für Kunden, Kinderecke, usw. (siehe auch http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Service/Veranstaltungen/dokumentationen,did=334532.html).

Barrierefreies Internet: Das Internet ist inzwischen zu einem wichtigen Bestandteil des Alltags geworden. Information, Kommunikation, Einkauf, Reisebuchung – alles bequem vom eigenen PC. Allerdings für die Nutzergruppe der älteren oder behinderten Menschen nur, wenn die Seiten barrierefrei gestaltet sind. Zahlreiche Angebote, z. B. Spezialpreise der Bahn, sind nur online buchbar. Tatsächlich können online aber beispielsweise keine Reservierungen für Rollstuhlplätze oder die kostenlose Begleitperson im Rahmen des gesetzlichen Nachteilsausgleiches vorgenommen werden. Wer auf eine Buchung und Reservierung über die Mobilitätsservicezentrale der Deutschen Bahn AG (DB) angewiesen ist, kann nicht von bestimmten Angebotspreisen profitieren.

Übergang in den Ruhestand erleichtern: Wenn der durch die Arbeit bestimmte Tagesablauf wegfällt, ist gerade bei alleinstehenden Menschen eine soziale Isolation nicht ausgeschlossen. Für zahlreiche Menschen, die ihr Erwerbsleben abschließen, könnte eine Begleitung beim Übergang in den Ruhestand hilfreich sein. Hier sind Projekte wie „Unterstützter Ruhestand", aber auch Einrichtungen wie Mehrgenerationenhäuser ein guter Ansatz.

Hilfsmittelversorgung

Bei der Hilfsmittelversorgung behinderter Menschen spielt das Alter eine Rolle. Bei Kindern und Jugendlichen wird die Erforderlichkeit von Hilfsmitteln jedoch anders beurteilt als bei Erwachsenen.

Ein Hilfsmittel ist von der gesetzlichen Krankenversicherung immer dann zu gewähren, wenn es die Auswirkungen der Behinderung im täglichen Leben beseitigt oder mildert und damit ein Grundbedürfnis des täglichen Lebens betrifft. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) gehören zu den Grundbedürfnissen des täglichen Lebens das Gehen, Stehen, Greifen, Hören, Nahrungsaufnehmen, Ausscheiden, (elementare) Körperpflegen, selbstständige Wohnen sowie Erschließen eines gewissen körperlichen und geistigen Freiraums im Nahbereich der Wohnung. Eine darüber hinausgehende berufliche oder soziale Rehabilitation ist dagegen Aufgabe anderer Sozialleistungssysteme.

Das BSG unterscheidet bei der Erforderlichkeit des Hilfsmittels nach dem Lebensalter und begründet dies damit, dass sich in der Entwicklungsphase von Kindern und Jugendlichen die Lebensbereiche nicht so trennen lassen würden wie bei erwachsenen Personen, nämlich in die Bereiche Beruf, Gesellschaft und Freizeit. Es wird daher grundsätzlich nicht nur die Teilnahme am allgemeinen Schulunterricht als Grundbedürfnis von Kindern und Jugendlichen angesehen (z. B. Sportbrille, Computer), sondern auch die Teilnahme an der sonstigen üblichen Lebensgestaltung nicht behinderter Gleichaltriger als Bestandteil des sozialen Lernprozesses. Der durch die Hilfsmittelversorgung anzustrebende Behinderungsausgleich ist folglich auf eine möglichst weitgehende Eingliederung des behinderten Kindes bzw. Jugendlichen ausgerichtet. So können beispielsweise auch Hilfsmittel in die Leistungspflicht der gesetzlichen Krankenversicherung fallen, die dem besonderen Aktivitätsbedürfnis und Bewegungsdrang von Kindern und Jugendlichen Rechnung tragen, da dies auch als Grundbedürfnis anerkannt worden ist (z. B. Therapiefahrrad, Rollstuhl-Bike für Jugendliche).

Erwachsene Menschen mit Behinderung dagegen, die ein Hilfsmittel im privaten Bereich benötigen, das nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung übernommen wird, können dieses vielfach auch nicht über andere Sozialleistungssysteme beanspruchen.

Hierdurch wird älteren behinderten Menschen in vielen Fällen der Zugang zu Teilhabechancen verwehrt. Um diesen jedoch langfristig zu sichern, bedarf es eines umfassenden Konzepts zur Weiterentwicklung der Teilhabe behinderter Menschen. Bislang gibt es nur Konzepte zur Neuausrichtung der Pflege, der Eingliederungshilfe und der Rehabilitation, die nebeneinander betrachtet werden; es ist jedoch ein gemeinsames Konzept erforderlich, das die einzelnen Disziplinen inhaltlich und vor allem partizipativ vernetzt.

3.2.2.3 Kinder mit Behinderungen

3.2.2.3.1 Bildung

Je älter Kinder mit Behinderungen werden, desto deutlicher merken sie, dass sie für „anders" gehalten werden. Das manifestiert sich besonders deutlich an dem weit ausdifferenzierten Schulsystem in Deutschland. Während Kinder im Kindergarten noch weitgehend dem Wunsch der Eltern entsprechend eine inklusive Einrichtung besuchen dürfen, ändert sich das bereits bei der Einschulung in die Grundschule deutlich. Hier ist oftmals nur mit erheblichem Einsatz der Eltern und der Mobilisierung aller auf der politischen und administrativen Ebene Verantwortlichen der gemeinsame Unterricht mit nicht behinderten Kindern an einer allgemeinen Schule zu erreichen. Zu Beginn der Sekundarstufe I werden dann auch diejeni-

gen Kinder und Jugendlichen mit Behinderungen, die bisher an allgemeinen Schulen unterrichtet wurden, mit dem Argument der besseren Förderung aus dem allgemeinen Schulsystem ausgesondert und in sog. Förderschulen unterrichtet. Da die räumlichen, sächlichen und personellen Voraussetzungen für die Unterrichtung von behinderten Kindern und Jugendlichen in den allgemeinen Schulen oftmals nicht gegeben sind, tut sich das allgemeine Schulsystem schwer, behinderte Kinder und Jugendliche zu fördern. Artikel 24 der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung besagt, dass Menschen mit Behinderung nicht aufgrund ihrer Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem und Kinder mit Behinderungen nicht vom obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen sein dürfen. Im Rahmen der Umsetzung der Vorgaben der UN-Konvention sind die Bundesländer aufgefordert, die allgemeinen Schulen so auszustatten, dass behinderte Kinder und Jugendliche – gleich welchen Alters – gemeinsam mit nicht behinderten Schülerinnen und Schülern eine Schule am Ort besuchen können und so durchgehend die Möglichkeit der Teilhabe am allgemeinen Bildungssystem erhalten.

Dazu gehört ebenfalls die Gewährung eines chancengleichen Studiums für Studierende mit Behinderungen innerhalb des gestuften Bachelor-/Master-Studiensystems. Da Menschen mit Behinderung in besonderem Maße auf hohe Qualifikation angewiesen sind, um ihre Chancen auf einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz zu stärken, benötigen sie eine gesicherte Studienfinanzierung. Das bedeutet, dass die Regelungen hinsichtlich der Finanzierung der notwendigen technischen Hilfen und Assistenzen an die Bildungsverläufe so angepasst werden müssen, dass die im Einzelfall notwendigen Leistungen für alle Ausbildungsabschnitte diskriminierungsfrei und bedarfsgerecht zur Verfügung stehen. Dazu gehört auch, dass die Leistungen – ebenso wie bei einer beruflichen Ausbildung – vermögens- und einkommensunabhängig bewilligt werden.

3.2.2.3.2 Freizeit

Studien belegen, dass Kinder und Jugendliche mit Behinderung grundsätzlich die gleichen Freizeitinteressen und Hobbys haben wie nicht behinderte Gleichaltrige. Hierzu zählen insbesondere sportliche Aktivitäten wie Fußballspielen oder Schwimmen, Einkaufen, Reisen, Kino- oder Diskobesuche mit Freunden, Computer spielen, Chatten, Fernsehen, Musikhören, Lesen. Zahlreiche Einflussfaktoren schränken die Kinder und Jugendlichen mit Behinderung jedoch in alltäglichen Bereichen ein. Insbesondere das Angewiesensein auf die Hilfe anderer kollidiert mit dem Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit. Darüber hinaus kann auch eine Einschränkung der Mobilität einen Verzicht auf die Teilnahme an jugendmäßigen Aktivitäten, wie z. B. der Besuch von Discos und Konzerten, bedeuten. Oftmals gibt es aber auch keine adäquaten Freizeitangebote, z. B. im ländlichen Bereich, oder behinderten Kindern wird die Teilnahme verwehrt. So wurde im Kontext des AGG diskutiert, ob die Aufnahme eines behinderten Kindes in einen Sportverein verweigert werden darf.

Einer der größten Einflussfaktoren auf das Freizeitverhalten von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung stellt jedoch die soziale Herkunft dar. Dies belegen u. a. der 13. Kinder- und Jugendbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=128950.html; vgl. S. 48 f., 61, 75, 99 ff., 107 f., 115 f., 138 f.; http://www.bmas.de/portal/26896/lebenslagen__in__deutschland__der__3__armuts__und__reichtumsbericht__der__bundesregierung.html; vgl. S. XXII ff., 88 f., 99 f., 132 f.).

Demnach haben es gerade behinderte Kinder und Jugendliche in sozial benachteiligten Familien sehr schwer, an aktiver Freizeitgestaltung teilzunehmen.

3.2.2.4 Migration und Behinderung

Auch hier gibt es sicher Fallgestaltungen von mehrdimensionaler Diskriminierung.

Migrantinnen und Migranten können sich in vergleichbaren Problemlagen befinden wie behinderte Menschen, z. B. hinsichtlich des Bildungsniveaus (überdurchschnittlich hoher Anteil an Sonderschülern), schwieriger Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt sowie eingeschränkter Kommunikationsfähigkeiten. Treten diese Faktoren zu einer Behinderung hinzu, kann sich dies ebenfalls zusätzlich negativ auf Teilhabechancen auswirken. Genauere Erkenntnisse hierzu liegen dem Behindertenbeauftragten jedoch nicht vor. Migrantinnen und Migranten treten mit ihren Anliegen ganz selten an ihn heran. In Zusammenhang mit dem AGG gab es bislang lediglich eine Beratungsanfrage aus dem Bereich Bildung.

Ansonsten ging es um ausländerrechtliche Fragestellungen sowie um Fragen zum Thema Einbürgerung.

Die Erforschung der Lage behinderter Migrantinnen und Migranten ist sicher eine wichtige Aufgabe, die auch in Zusammenhang mit der Umsetzung der Behindertenrechtskonvention angegangen werden muss.

3.3 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

3.3.1 Vorbemerkungen und Einleitung

Eine der wesentlichen Aufgaben der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Integrationsbeauftragte) ist die Bekämpfung nicht gerechtfertigter Benachteiligungen von Ausländerinnen und Ausländern (§ 93 Nummer 3 Aufenthaltsgesetz). Entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld sind dies vor allem solche Benachteiligungen, bei denen die ethnische Herkunft bzw. die sog. Rasse sowie die Religion eine Rolle spielen.

In der Lebenswirklichkeit sind Diskriminierungen nicht immer auf ein einziges Merkmal zurückzuführen. Ganz

im Gegenteil: Oftmals sind es mehrere Merkmale bzw. Kategorisierungen, die gemeinsam Ausgangspunkt einer Diskriminierung sind oder diese beeinflussen.

Wenngleich mehrdimensionale Diskriminierungen einen nicht unerheblichen Anteil an allen ungerechtfertigten Benachteiligungen haben dürften, führt die thematische Eingrenzung auf dieses Phänomen im vorliegenden Bericht aus Sicht der Integrationsbeauftragten dazu, dass viele andere berichtenswerte Aspekte der Benachteiligung von Ausländerinnen und Ausländern nicht oder nur am Rande betrachtet werden können. Dies gilt z. B. für die existierenden Benachteiligungen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt, die insbesondere Personen mit türkischem Hintergrund betreffen.

Laut § 27 Absatz 4 Satz 1 AGG soll dem Deutschen Bundestag ein gemeinsamer Bericht über die in § 1 genannten Diskriminierungsmerkmale vorgelegt werden. Aus Sicht der Integrationsbeauftragten wäre es wünschenswert, wenn eine Information des Bundestages grundsätzlich alle Diskriminierungsmerkmale berücksichtigen würde. Hierfür spricht auch, dass ein Bericht nur alle vier Jahre vorgelegt werden muss.

Ein derart umfassender Bericht eröffnet zudem die Möglichkeit, die vielen nennenswerten Projekte und Vorhaben der Antidiskriminierungsstelle und der Beauftragten, die auf die Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und auf den Abbau struktureller Benachteiligungen abzielen, darzustellen.

Die Integrationsbeauftragte regt daher an, in künftigen Berichten nach den in § 1 AGG genannten Merkmalen zu trennen, um eine möglichst umfassende empirische Erkenntnis über Art, Ausmaß und Verbreitung von Diskriminierung zu erhalten.

Auch deshalb sieht die Integrationsbeauftragte in diesem Bericht davon ab, Empfehlungen und Forderungen zur Beseitigung und Vermeidung mehrdimensionaler Diskriminierung aufzustellen (vgl. § 27 Absatz 4 Satz 1 AGG).

Die Beauftragte steht dem thematischen und methodischen Ansatz der Expertisen kritisch gegenüber.

3.3.1.1 Mehrdimensionale Diskriminierung

Das Antidiskriminierungsrecht zielt darauf, ungerechtfertigte Benachteiligungen als Folge bestimmter Kategorisierungen zu verhindern oder zu beseitigen. Entsprechend den Vorgaben der dem AGG zugrunde liegenden europäischen Richtlinien erstreckt sich der Schutzbereich auf Benachteiligungen besonders betroffener und schutzbedürftiger Personengruppen. Der entsprechende Katalog der Benachteiligungsgründe findet sich in § 1 AGG.

Das AGG folgt weitgehend dem sogenannten horizontalen Ansatz, der eine Hierarchisierung von Diskriminierungsgründen vermeidet: Diskriminierungen aus jedem in § 1 AGG genannten Grund sind grundsätzlich gleich problematisch. Das Gesetz geht auch davon aus, dass die erfassten Kategorisierungen in der Lebenswirklichkeit zusammentreffen und zusammenwirken können. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Diskriminierung tatsächlich mit Blick auf ein oder auf mehrere Merkmale erfolgte oder ob sie etwa ohne das spezifische Zusammentreffen von mehreren Kategorisierungen erfolgt wäre. Deutlich wird dies an der Regelung des § 4 AGG: Ist mehr als nur ein Merkmal Grund für die Diskriminierung gewesen, reicht auch nicht eine Rechtfertigung hinsichtlich eines Merkmals aus, um die Benachteiligung rechtfertigen zu können. Eine Rechtfertigung z. B. hinsichtlich unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion, wie sie etwa auf der Grundlage des § 9 AGG möglich wäre, reicht nicht aus, wenn die Diskriminierung z. B. auch wegen des weiblichen Geschlechts erfolgte.

§ 4 AGG bietet damit die Lösung einer der wichtigsten Fragestellungen hinsichtlich mehrdimensionaler Diskriminierung. Ohne Zweifel muss es darum gehen, dies auch in der Praxis zu verwirklichen. Hier sind vor allem Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte ebenso wie die zuständigen Gerichte gefragt.

Ebenfalls praktisch zu lösen ist das Problem, dass bestimmte Diskriminierungsgründe beim Vortrag vor Gericht nicht berücksichtigt werden. Wenn schon nicht alle Gründe einer Diskriminierung vorgetragen werden, laufen Betroffene Gefahr, dass sie vor Gericht unterliegen, weil die Basis der Klage geschmälert ist. Daneben sind Fälle denkbar, in denen eine Benachteiligung erst wegen des Zusammentreffens oder der Verschränkung mehrerer Kategorisierungen erfolgt. Wenn dann ein vorgetragener Grund für die Klage nicht greift, hat das Gericht zunächst keinen Anlass, weitere Benachteiligungsgründe zu prüfen. Allerdings wird im Rahmen der Feststellung des Sachverhalts durch das Gericht auch hier regelmäßig Gelegenheit sein, den Blick für die mögliche Mehrdimensionalität einer Diskriminierung zu schärfen.

Bei der Bemessung der Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG hat das Gericht ein weites Ermessen. Daher kann es die besondere, oft auch strukturelle Betroffenheit mehrdimensional Diskriminierter berücksichtigen. Es spricht einiges dafür, dass die Entschädigung in diesen Fällen dem Grunde nach höher ausfallen muss als in anderen Fällen. Dies erscheint auch vor dem Hintergrund der europarechtlichen Grundlagen des AGG und des dort an die Sanktionen formulierten Anspruchs der „abschreckenden Wirkung“ geboten. Eine darüber hinausgehende Notwendigkeit höherer Sanktionen bei Diskriminierungen, die bei Umsetzung des europäischen Rechts in anderen EU-Ländern durchaus erfolgte, besteht aus Sicht der Integrationsbeauftragten nicht.

3.3.1.2 Strukturelle Diskriminierung – Individuelle Diskriminierung

Mehrdimensionale Diskriminierung spiegelt sich sowohl in diskriminierenden Strukturen als auch im individuellen

Diskriminierungsfall wider. Bei der Bekämpfung einer Diskriminierung im individuellen Fall werden in der Regel zugleich auch diskriminierende Strukturen angegangen.

Der Begriff der strukturellen Diskriminierung wird in der Diskussion vielfältig genutzt, etwa in der Weise, dass sich individuelle Diskriminierung aus diskriminierenden Strukturen gewissermaßen speise oder dass die Gesellschaft von sachlich nicht gerechtfertigten Ungleichbehandlungen durchzogen sei.

Die Frage der Strukturen ist für die Verteilung von Chancen auch über das Antidiskriminierungsrecht hinaus von hoher Bedeutung. Sie findet sich auch in anderen Rechts- bzw. Politikbereichen und an vielen Schnittstellen zum Thema „Antidiskriminierung".

Im Zuständigkeitsbereich der Integrationsbeauftragten treten mehrdimensionale Diskriminierungen häufig in Form von struktureller Benachteiligung auf. Ein Beispiel für ein erfolgreiches Aufbrechen struktureller Benachteiligungen ist die Reform des Berufsausbildungsförderungsgesetzes[87].

Das Gesetz soll Studierenden und Schülern unabhängig von ihrer sozialen Herkunft eine qualifizierte Ausbildung ermöglichen. Die alten BAföG-Regelungen für Ausländer (§ 8 BAföG) knüpften aber noch an Konstellationen aus der Zeit der Gastarbeiteranwerbung an. Ausbildungsförderung erhielt – mit wenigen Ausnahmen wie bei anerkannten Asylberechtigten – nur, wer selbst oder dessen Eltern in Deutschland in ausreichender Weise erwerbstätig waren und damit zum Steueraufkommen beigetragen haben. In der Praxis waren vor allem Kinder von geduldeten Eltern, die keine ausreichende Arbeit hatten, sowie unbegleitete minderjährige Flüchtlinge von der Förderung ausgeschlossen.

Die neuen Regelungen, für die sich die Integrationsbeauftragte sehr eingesetzt hat, eröffnen u. a. den sogenannten „Bildungsinländern", also Migranten, die im Bundesgebiet ihren Abschluss erworben haben, den Weg zu einer Ausbildungsförderung nahezu vollständig. Die Ausbildungsförderung ist nunmehr an den Besitz bestimmter Aufenthaltstitel geknüpft – zum Teil auch an die Aufenthaltsdauer – und löst damit die Förderung der Kinder grundsätzlich von der Erwerbsbiografie der Eltern ab.

3.3.2 Teilhabe in den Bereichen „Bildung" und „Arbeitsmarkt"

Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben sind Voraussetzung für persönlichen Aufstieg und die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Vom Bildungsstand und der Qualifikationen der in Deutschland lebenden Menschen hängt unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunft ab.

[87] 22. BAföG-Novelle vom 23. Dezember 2007, BGBl. I S. 3254.

In Bezug auf vorhandene Zugangs- und Beteiligungsunterschiede in der Bildung, der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund wird auf Kapitel II.1. des 8. Berichtes der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland verwiesen. Es weist für Menschen mit Migrationshintergrund auf einfache sowie mehrdimensionale Benachteiligungen hin.

3.3.2.1 Schule

Benachteiligungen im Bereich der Bildung erwachsen aus Risikolagen von Kindern und Jugendlichen sowie bei den Bildungsübergängen von der Primar- in die Sekundarstufe. Hierauf weisen Forschungsergebnisse im Rahmen der Bildungsberichterstattung der Länder und des Bundes hin. Verwiesen wird insbesondere auf den aktuellen Bericht „Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel".[88]

Die Benachteiligungen können gleichzeitig das Geschlecht, das Alter sowie den Migrationshintergrund betreffen und können damit eine mehrdimensionale Benachteiligung darstellen.

Der Bericht unterscheidet zwischen drei Risikolagen, durch die die Bildungschancen der Kinder erheblich beeinträchtigt sein können:

a) wenn die Eltern nicht in das Erwerbsleben integriert sind (soziales Risiko),

b) wenn sie ein geringes Einkommen haben (finanzielles Risiko) oder

c) wenn sie über eine geringe Ausbildung verfügen (Risiko der Bildungsferne).

2008 wuchsen insgesamt 29 Prozent der 13,6 Millionen Kinder unter 18 Jahren mit mindestens einer dieser Risikolagen in Deutschland auf. In Familien mit Migrationshintergrund waren es sogar 42,2 Prozent (1,7 Millionen Kinder).

Knapp 11 Prozent der Kinder insgesamt waren von einem sozialen Risiko betroffen, weil kein Elternteil erwerbstätig war. Bei Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund waren es 8 Prozent, bei Kindern mit Migrationshintergrund waren es 16 Prozent.

Ein finanzielles Risiko liegt nach dem Bericht vor, wenn das Einkommen der Familie weniger als 60 Prozent des Familienäquivalenzeinkommens beträgt (Armutsgefährdungsgrenze). Dieses Risiko betraf insgesamt knapp

[88] Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (im Auftrag der KMK und des BMBF): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld 2010.

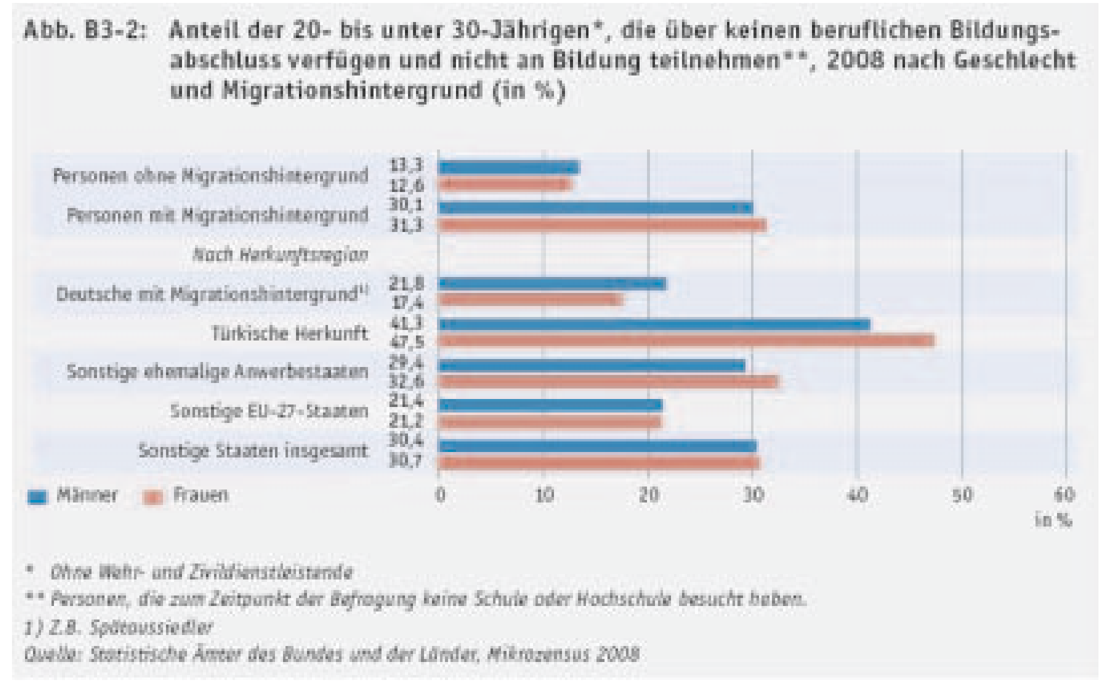
25 Prozent der Kinder. Bei Kindern mit Migrationshintergrund lag das Risiko mit rund 35 Prozent deutlich höher.

Insgesamt wuchsen 13 Prozent der Kinder bei Eltern auf, die keine abgeschlossene Berufsausbildung oder keinen höheren Schulabschluss haben (Risiko der Bildungsferne). Auch hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied bei den Kindern und Jugendlichen mit (28 Prozent) bzw. ohne Migrationshintergrund (6 Prozent).

Die schulische Bildungssituation von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist einerseits durch ermutigende Veränderungen und andererseits durch den Fortbestand zentraler Probleme bestimmt.

Positive Veränderungen betreffen eine erfolgreichere Bildungsbeteiligung und damit verknüpft die Verringerung von Schulabbrüchen. Nach wie vor gelingt es dem schulischen Bildungssystem allerdings nur unzureichend, mit sozialer und ethnischer Vielfalt umzugehen. Zu oft entscheidet Herkunft heute noch über den Schulabschluss und damit über die Zukunft. Das führt in nahezu allen Stufen des Schulsystems zu Benachteiligungen, insbesondere dann, wenn der schwächere soziale Hintergrund mit dem Migrationshintergrund zusammenkommt. Belege dafür finden sich im o. a. Bildungsbericht: Personen ohne Migrationshintergrund weisen danach im Durchschnitt nach wie vor einen höheren Bildungsstand auf als Personen mit Migrationshintergrund.

Am deutlichsten ist der Unterschied bei Personen ohne allgemeinen oder beruflichen Bildungsabschluss. Während 1,5 Prozent der Personen ohne Migrationshintergrund über keinen allgemeinen Abschluss verfügen, sind es bei Personen mit Migrationshintergrund 13 Prozent. Beim beruflichen Bildungsabschluss ist der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund, die keinen beruflichen Abschluss haben, mit 39 Prozent sogar gut 27 Prozentpunkte höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Bei den 20- bis unter 30-Jährigen verfügten 2008 17 Prozent weder über einen beruflichen Bildungsabschluss, noch nahmen sie an Bildungsmaßnahmen teil. Unter den Personen mit Migrationshintergrund sind es sogar 31 Prozent. Dieser hohe Anteil ist vor allem auf die Herkunftsregionen Türkei und sonstige ehemalige Anwerbestaaten zurückzuführen, und hierbei insbesondere auf Frauen.



Quelle: Bildungsbericht 2010, S. 38.

3.3.2.2 Berufliche Bildung

Benachteiligungen sind ebenso im Bereich der beruflichen Bildung festzustellen. Für Jugendliche, unabhängig ob mit oder ohne Migrationshintergrund, ist nach einer erfolgreichen schulischen Bildung der Übergang in eine qualifizierende Berufsausbildung und ihr erfolgreicher Abschluss entscheidend. Für zwei Drittel aller Jugendlichen ist diese Form der beruflichen Qualifizierung der Einstieg ins Berufs- und Arbeitsleben.

Die BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2008 belegen, dass sich Übergänge von der Schule in eine Ausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich länger gestalten. Drei Monate nach dem Schulabschluss hat im Durchschnitt jeder zweite Jugendliche ohne Migrationshintergrund einen Ausbildungsplatz gefunden, bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist das erst nach 17 Monaten der Fall. Zweieinhalb Jahre nach dem Verlassen der Schule haben etwa 60 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine Lehrstelle, bei denjenigen ohne Migrationshintergrund sind es 77 Prozent.[89]

Grund für die niedrigere Ausbildungseinmündung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist vor allem die schlechtere schulische Vorbildung (Abschlüsse und Kompetenzen). Die geringeren Ausbildungsplatzchancen und die überdurchschnittlich langen Übergangsprozesse von Schulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund lassen sich nach Ansicht der Integrationsbeauftragten aber nicht vollständig auf Einflussgrößen wie Schulabschlüsse und Noten, Bildungsstand und Arbeitsmarktintegration der Eltern sowie die soziale Einbindung vor Ort zurückführen.

Übereinstimmende Ergebnisse von Bewerberbefragungen des BiBB zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Einstellungsentscheidungen mit Vorbehalten konfrontiert sind, die ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz erheblich verringern. Anhand von Verlaufsbefragungen in den BiBB-Befragungen wurden dazu Wahrscheinlichkeiten bestimmt, mit der Bewerberinnen/Bewerber einen Ausbildungsplatz erhalten haben. Verglichen wurde der Zeitpunkt des Beginns einer Ausbildung von Bewerberinnen/Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund, die gleiche schulische Abschlüsse hatten (unter Berücksichtigung der Noten im Fach Mathematik). Einbezogen wurden weiter regionale Arbeitslosenquoten als Indikator für die Wahrscheinlichkeit, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.[90]

Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit für Jugendliche mit Migrationshintergrund – bei gleicher Ausgangsqualifikation – einen Ausbildungsplatz zu erhalten, mehr als 20 Prozent unter der für vergleichbare Jugendliche ohne Migrationshintergrund lag. Danach erhielten zum Beispiel Jugendliche mit gleich guten Mathematiknoten ohne Migrationshintergrund mit einer Wahrscheinlichkeit von 68 Prozent einen Ausbildungsplatz, während die Wahrscheinlichkeit einer Entscheidung zugunsten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur 41 Prozent betrug. Diese ungleichen Ausbildungschancen lassen sich nicht nur über Unterschiede der jeweiligen Vorbildung erklären und weisen auf Diskriminierung hin.

3.3.2.3 Einstieg in den Arbeitsmarkt

Nach Ansicht der Integrationsbeauftragten beeinflussen sowohl strukturelle (mehrdimensionale) Benachteiligungen als auch unmittelbare Diskriminierungen aufgrund von Vorbehalten wegen des Migrationshintergrundes und/oder des Geschlechts über den Eintritt in und die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt.

Nach einer Studie von Gestring, Janßen und Polat[91], in der unter anderem „Gatekeeper“ des Arbeitsmarkts – das sind Personen, die über den Eintritt und die Positionierung von Bewerberinnen und Bewerbern entscheiden – befragt wurden, sind Vorbehalte insbesondere gegenüber Migranten türkischer Herkunft festzustellen. Konkret schreiben die befragten „Gatekeeper“ unterschiedliche (negative) Eigenschaften sowohl türkischen Frauen als auch türkischen Männern zu.

So lehnt der Großteil der befragten „Gatekeeper“ die Beschäftigung einer türkischen Frau mit Kopftuch ab oder hat große Vorbehalte gegenüber dieser Gruppe. Als Gründe für die Ablehnung bzw. Nichtbeschäftigung von türkischen Frauen mit Kopftüchern werden vor allem der Hinweis auf die negativen Reaktionen von Kunden, beispielsweise in Dienstleistungsbetrieben, und somit finanzielle Einbußen genannt (siehe hierzu auch unter 3.3.3). Auch für türkische Frauen, die kein Kopftuch tragen, werden von den Befragten Eigenschaften angeführt, die Vorbehalte verdeutlichen und somit zu Einschränkungen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Ihnen werden von den befragten „Gatekeepern“ arbeitsmarktferne Eigenschaften wie z. B. überwiegende Familienorientiertheit zugeschrieben. Mit türkischen Männern wird dagegen fehlende Teamfähigkeit verbunden.

Hinsichtlich Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt wurden bereits im 7. Lagebericht der Integrationsbeauftragten frühere Untersuchungsergebnisse relativiert, die zu belegen schienen, dass bei vergleichbarem Alter und Bildungsstand die Chancen und Risiken von Ausländerinnen bzw. Ausländern und Deutschen am Arbeitsmarkt weitgehend identisch seien.[92] Neuere Studien bekräftigen diesen Befund und zeigen, dass sich Personen mit Migrationshintergrund auch bei gleichem Bildungsstand am Arbeitsmarkt nachweislich schwerer tun.[93]

---

[89] Vgl. hierzu Kapitel II. 1.3.1. des 8. Lageberichts, 2010, S. 114.

[90] Vgl. hierzu Kapitel II. 1.3.1. des 8. Lageberichts, 2010, S. 118, 119.

[91] Vgl. Gestring, Norbert/Janßen, Andreas/Polat, Ayca: Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation, Wiesbaden: VS-Verlag, 2006.

[92] Vgl. 7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, 2007, S. 73.

[93] Vgl. z. B. Kaas, Leo/Christian Manger: Ethnic Discrimination in Germany’s Labour Market: A Field Experiment, IZA Discussion Paper No. 4741, Bonn 2010; Bildung und Einbürgerung verbessern die Chancen, IAB-Kurzbericht 17/2008, oder OECD: Jobs for Immigrants – Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden“, Paris 2007, S. 195 ff.

Vorrangiges Ziel der Integrationsbeauftragten ist es, vorhandene Zugangsbarrieren für Jugendliche mit Migrationshintergrund abzubauen und ihre Chancengleichheit bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zu sichern. Sie hat hier einen Schwerpunkt ihrer Initiativen gesetzt und gemeinsam mit den Partnern des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (Ausbildungspakt) zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze, der Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beigetragen. Die Integrationsbeauftragte hält die Erschließung der Ausbildungspotenziale aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund für unverzichtbar. Seit 2010 ist sie Vollmitglied des Ausbildungspaktes und wird ihr Engagement hierfür gemeinsam mit den Paktpartnern verstärken.

3.3.3 Muslimische Migrantinnen/Migranten

Eine Studie der Europäischen Beobachtungsstelle für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (EUMC)[94] aus dem Jahr 2006 hat verschiedene Untersuchungen zur Situation von Muslimen in den europäischen Ländern vergleichend zusammengetragen. Daraus ergibt sich, dass beim Arbeitsmarktzugang Bewerber mit einem Namen, der auf einen muslimischen Hintergrund schließen lässt, im Gegensatz zu Einheimischen bei gleicher Qualifikation eine geringere Chance aufweisen, eine Arbeitsplatzzusage zu erhalten.

Auch die Menschenrechtsorganisation International Helsinki Federation For Human Rights (IHF) stellte in ihrem Bericht zur Lage der Muslime in der Europäischen Union nach dem 11. September 2001 eine deutliche Zunahme von Diskriminierungen mit Blick auf Menschen mit muslimischem Glauben fest.[95] Dem Bericht zufolge sind die häufigste Form der Diskriminierung verbale Äußerungen gegen Personen, die aufgrund von äußeren Merkmalen erkennbar als Muslime identifiziert werden können. Betroffen sind vor allem Frauen, die Kopftücher tragen.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass Forschungen darauf schließen lassen, dass Menschen mit Migrationshintergrund bereits durch von Dritten berichtete Diskriminierungen am Arbeitsmarkt als eigene Ablehnung empfinden. Diese Wahrnehmung kann so ausgeprägt sein, dass sie ein Hemmnis gegenüber bestimmten formal möglichen beruflichen Entwicklungen darstellt und zusätzlich von Generation zu Generation weitergegeben wird.[96]

3.3.3.1 Das Kopftuch im öffentlichen Dienst

Der Zugang zum Arbeitsmarkt kann für Kopftuchträgerinnen mehrdimensional im Hinblick auf ihren Migrationshintergrund, ihr Geschlecht und ihre muslimische Religionszugehörigkeit bzw. -ausübung erschwert werden. Hierzu gibt es eine Vielzahl von Gerichtsurteilen.[97]

Die meisten Streitfragen bestehen im Zusammenhang mit dem Tragen des Kopftuches durch Lehrpersonal an öffentlichen Schulen. Nach Artikel 33 Absatz 3 GG ist die Zulassung zu öffentlichen Ämtern unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Die dem Staat gebotene religiösweltanschauliche Neutralität ist nicht im Sinne einer strikten Trennung von Staat und Kirche, sondern als eine offene, die Glaubensfreiheit für alle Bekenntnisse gleichermaßen fördernde Haltung zu verstehen.[98]

Mit dem Grundrecht der Glaubensfreiheit, in dessen Schutz das Kopftuchtragen in Schule und Unterricht fällt, treten neben dem staatlichen Erziehungsauftrag (Artikel 7 Absatz 1 GG) das elterliche Erziehungsrecht (Artikel 6 Absatz 2 GG) und die negative Glaubensfreiheit der Schülerinnen und Schüler (Artikel 4 Absatz 1 GG) in Widerstreit. Dieses Spannungsverhältnis ist durch eine angemessene Güterabwägung zu lösen, die einer gesetzlichen Grundlage bedarf. Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem eben genannten Urteil festgestellt, dass das Verbot des Kopftuchtragens für Lehrerinnen in öffentlichen Schulen ohne hinreichend bestimmte gesetzliche Grundlage das Grundrecht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt aus Artikel 33 Absatz 2 in Verbindung mit dem durch Artikel 4 Absatz 1 und 2 GG gewährleisteten Grundrecht der Glaubensfreiheit verletze.[99]

Als Reaktion auf diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts haben insgesamt acht Bundesländer in ihren Schulgesetzen gesetzliche Grundlagen geschaffen, die Lehrkräften an öffentlichen Schulen das Tragen sichtbarer religiöser Symbole und Kleidungsstücke unter bestimmten Voraussetzungen verbietet.[100] Entsprechende Regelungen enthalten die Schulgesetze von Baden-Württemberg, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern, Thüringen, Bremen und Niedersachsen. Das von Migrantinnen getragene Kopftuch wird dabei in den Gesetzestexten nicht ausdrücklich genannt. Als Beispiel sei Artikel 59 Absatz 2 Satz 3 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) zitiert:

„Äußere Symbole und Kleidungsstücke, die eine religiöse oder weltanschauliche Überzeugung ausdrücken, dürfen von Lehrkräften im Unterricht nicht getragen werden, sofern die Symbole oder Kleidungsstücke bei den Schülerinnen und Schülern oder den Eltern auch als Ausdruck einer Haltung verstanden werden können, die mit den verfassungsrechtlichen Grundwerten und Bildungszielen

[94] European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia: Perceptions of Discrimination and Islamophobia, 2006.

[95] Intolerance and Discrimination against Muslims in the EU. Developments since September 11. March 2005. Report by the International Helsinki Federation for Human Rights (IHF).

[96] Vgl. Nkechinyere Madubuko: Akkulturationsstress von Migranten am Arbeitsmarkt, Inauguraldissertation, Marburg 2009.

[97] Dabei kam es für die Eröffnung des Schutzbereichs der Glaubensfreiheit in Artikel 4 GG nicht auf die – unter den islamischen Autoritäten umstrittene – Frage an, ob das Kopftuchtragen Ergebnis eines zwingenden religiösen Gebots des Korans sei.

[98] BVerfG, Urteil vom 24. September 2003, 2 BvR 1436/02, Rdn. 43.

[99] BVerfG, Urteil vom 24. September 2003, 2 BvR 1436/02, Rdn. 30.

[100] Eine Darstellung der Regelungen der Länder und der dazu ergangenen Gerichtsentscheidungen findet sich in der Veröffentlichung von Human Rights Watch: Diskriminierung im Namen der Neutralität, Abschnitt IV, 2009.

der Verfassung einschließlich den christlich-abendländischen Bildungs- und Kulturwerten nicht vereinbar ist.“

Auch andere Schulgesetze stellen ausdrücklich klar, dass die Darstellung christlicher und abendländischer Bildungs- und Kulturwerte oder Traditionen dem Neutralitätsgebot nicht widersprechen (vgl. z. B. § 57 Absatz 4 Satz 3 SchulG NRW) bzw. dass bei einer Güterabwägung „der christlich und humanistisch geprägten abendländischen Tradition des Landes Hessen angemessen Rechnung zu tragen“ sei (§ 86 Absatz 3 Satz 3 HSchG). Das hessische Gesetz verbietet zudem nicht nur den Lehrkräften, sondern allen Mitarbeitern des öffentlichen Dienstes das Tragen religiöser Kleidung und Symbole, die geeignet sind, die Neutralität der Amtsführung zu beeinträchtigen.

Die bisher auf der Grundlage dieser Neuregelungen erfolgten Kopftuchverbote wurden von den Gerichten weitgehend bestätigt.[101] Nach Ansicht mehrerer Gerichte stellte das Tragen eines Kopftuches durch Angestellte an öffentlichen Schulen einen Verstoß gegen das Neutralitätsgebot dar. Eine Benachteiligung wegen der Religion i. S. d. § 1 AGG sei jedenfalls nach § 8 AGG zur Wahrung des religiösen Schulfriedens sowie des Neutralitätsgebots gerechtfertigt. Lediglich im Fall einer – nicht im Beamtenverhältnis stehenden – Lehramtsreferendarin aus Bremen entschied das Bundesverwaltungsgericht, dass der Zugang zur Lehrerausbildung im öffentlichen Schulwesen nicht allein wegen einer abstrakten Gefährdung des Schulfriedens verweigert werden dürfe.[102]

3.3.3.2 Das Kopftuch außerhalb von öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Das Neutralitätsgebot besteht nicht im privatwirtschaftlichen Bereich. Daher wird in Arbeitsverhältnissen außerhalb des öffentlichen Dienstes beim Verbot des Kopftuchtragens durch den Arbeitgeber von den Gerichten eine andere Interessenabwägung vorgenommen.

Das Bundesarbeitsgericht[103] hatte bereits vor Inkrafttreten des AGG im Hinblick auf eine Verkäuferin mit Kopftuch festgestellt, dass die Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Berücksichtigung der grundrechtlich geschützten Religionsfreiheit nach Artikel 4 GG ungerechtfertigt war. Eine hiergegen gerichtete Verfassungsbeschwerde des Arbeitgebers wurde vom Bundesverfassungsgericht nicht zur Entscheidung angenommen, weil die Beschwerde weder grundsätzliche Bedeutung noch Aussicht auf Erfolg habe.[104]

In der Entscheidung legt das Bundesarbeitsgericht dar, dass das Untersagen des Kopftuchtragens während der Arbeit zu einer Beeinträchtigung des Grundrechts der Glaubens- und Bekenntnisfreiheit (Artikel 4 GG) der Arbeitnehmerin führe.[105] Die hiermit konkurrierende grundrechtlich geschützte Unternehmerfreiheit (Artikel 12 GG) müsse nach Auffassung des Gerichts jedenfalls dann zurücktreten, wenn nicht hinreichend dargelegt ist, dass die Beschäftigung einer Kopftuchträgerin zu konkreten betrieblichen Störungen bzw. wirtschaftlichen Einbußen führe. Jedenfalls sei nach der Lebenserfahrung eben nicht „naheliegend“ und „gut nachvollziehbar“, dass sich die befürchteten Störungen realisierten.

Ein weiteres Urteil in diesem Bereich befasst sich mit einer Weisung des Arbeitgebers, das Kopftuch während der Arbeitszeit abzulegen. Das Arbeitsgericht Köln hat im Fall eines in kirchlicher Trägerschaft stehenden Krankenhauses entschieden, dass eine solche Weisung des Arbeitgebers an eine Krankenschwester eine mittelbare Benachteiligung wegen der Religion gem. § 3 Absatz 2 AGG darstelle, die unwirksam und nicht nach §§ 8, 9 AGG zu rechtfertigen sei.[106]

Dabei kam der Frage besondere Bedeutung zu, ob es sich bei der Arbeitnehmerin um eine sog. Tendenzträgerin handelt und dieser Umstand eine andere Bewertung der Sachlage gebiete.[107] Im Gegensatz zu den Reinigungskräften stehe eine muslimische Krankenschwester zwar mehr in Kontakt mit den Patienten und falle in der betrieblichen Öffentlichkeit auf. Deshalb könne aber von einer Tendenzträgerschaft und damit tangierenden Auswirkungen bzw. Störungen auf Patienten nicht ausgegangen werden. Das Tragen eines Kopftuches durch eine muslimische Pflegekraft gefährde daher nicht den Tendenzbereich eines kirchlichen Trägers.

3.3.4 Zivilrecht

Konstellationen mehrdimensionaler Diskriminierungen finden sich auch im zivilrechtlichen Geschäftsverkehr. Bei den der Integrationsbeauftragten vorgetragenen Einzelfällen handelt es sich häufig um „diffuse“, vom AGG nicht erfasste Situationen, wie etwa subjektiv abwertende Blicke von Supermarktmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, die als diskriminierend empfunden wurden. Geschildert wurden aber auch rechtlich relevante Einzelfälle.

Glaubhaft berichtet wurde beispielsweise von Fällen, in denen es zu Diskriminierungen zwischen einzelnen Gruppen kam, die jeweils selbst zu den Betroffenen von Diskriminierung zählen. Ein Beispiel ist hier die Ungleichbe-

[101] Siehe Fn. Als Reaktion auf diese Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts haben insgesamt acht Bundesländer in ihren Schulgesetzen gesetzliche Grundlagen geschaffen, die Lehrkräften an öffentlichen Schulen das Tragen sichtbarer religiöser Symbole und Kleidungsstücke unter bestimmten Voraussetzungen verbietet. Entsprechende Regelungen enthalten die Schulgesetze von Baden-Württemberg, Berlin, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern, Thüringen, Bremen und Niedersachsen. Das von Migrantinnen getragene Kopftuch wird dabei in den Gesetzestexten nicht ausdrücklich genannt. Als Beispiel sei Artikel 59 Absatz 2 Satz 3 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) zitiert:.

[102] BVerwG, Urteil vom 26. Juni 2008 – 2 C 22/07.

[103] BAG, 10. Oktober 2002 – 2 AZR 472/01.

[104] BVerfG, Beschluss vom 30. Juli 2003 – 1 BvR 792/03.

[105] Für die Arbeitnehmerin war das Kopftuch Ausdruck ihres muslimischen Glaubens und nach ihrer Auffassung zwingend von ihrem Glauben vorgeschrieben.

[106] ArbG Köln, 6. März 2008 – 19 Ca 7222/07.

[107] Tendenzträger sind Funktionsinhaber des Betriebs, die in verantwortlicher Stellung einen maßgeblichen Einfluss auf die Tendenzverwirklichung und seine Repräsentanz haben.

handlung von homosexuellen Männern durch – im Regelfall – Männer mit Migrationshintergrund in zivilrechtlichen Kontexten, etwa im Einzelhandel oder im Zusammenhang mit Diskothekenbesuchen.[108]

Hinsichtlich Letzterer wurde der Integrationsbeauftragten aber auch eine Reihe von Fällen geschildert, in denen Jugendlichen bzw. jungen Männern mit Migrationshintergrund wegen ihrer ethnischen Herkunft, verbunden mit ihrem Geschlecht, der Zutritt zu Diskotheken verwehrt wurde. Zu dieser oft beklagten „Einlasspraxis“ von Diskotheken erging im Jahr 2008 ein erstes Urteil nach dem AGG.[109] In dem verhandelten Fall hatte ein Student – auch um das Verhalten der Türsteher zu testen – eine Diskothek besucht und wurde dort wegen seiner ethnischen Herkunft und seines Geschlechts abgewiesen. Das Gericht sprach ihm eine Entschädigung von 500 Euro zu. Bei der Festlegung der Entschädigungshöhe berücksichtigte es, dass der Besuch auch zu Testzwecken erfolgte und der Betroffene in gewisser Weise mit der Abweisung rechnen konnte. Den entstandenen Schaden, die Persönlichkeitsverletzung, schätzte das Gericht im Vergleich zu Fällen, in denen jemand völlig unverhofft abgewiesen und öffentlich diskriminiert wird, als geringer ein.

Hieran zeigt sich, dass das AGG auch in diesem Bereich ein wirksames Instrumentarium bereithält, um ungerechtfertigten Benachteiligungen zu begegnen.

3.4 Wehrbeauftragter des Deutschen Bundestages

3.4.1 Vorbemerkungen

Gemäß § 27 Absatz 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) haben die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages alle vier Jahre dem Deutschen Bundestag gemeinsam einen Bericht über Benachteiligungen aus den im Gesetz genannten Gründen vorzulegen und Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen abzugeben. Diese Regelung bindet auch den Wehrbeauftragten des Deutschen Bundestages.

Wie in ihrer eigenen Vorbemerkung ausgeführt, hat sich die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) entschieden, die vorzulegenden Berichte unter ein Schwerpunktthema zu stellen. Für den ersten Bericht wurde das Thema „Mehrdimensionale Diskriminierung“ ausgewählt.

Die wissenschaftliche Abhandlung und die Stellungnahme der ADS dazu sind vom Wehrbeauftragten nicht zu bewerten oder zu kommentieren. Seine Tätigkeit ist nach der Verfassung darauf gerichtet, den Deutschen Bundestag bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle der Streitkräfte zu unterstützen und die Rechte der Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr zu schützen sowie auf die Einhaltung der Grundsätze der Inneren Führung zu achten.

Vor diesem Hintergrund geht der nachfolgende Beitrag nach Darstellung des gesetzlichen Auftrags auf die durch den Wehrbeauftragten im Rahmen seiner Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse zur Benachteiligung in den Streitkräften unter Einschluss des Gesichtspunktes „Mehrdimensionale Diskriminierung“ ein.

3.4.2 Zuständigkeit

Nach Artikel 45b des Grundgesetzes ist der Wehrbeauftragte Hilfsorgan des Bundestages bei der Ausübung der parlamentarischen Kontrolle über die Streitkräfte. Das Gesetz über den Wehrbeauftragten (WBeauftrG) definiert seine Aufgaben im Einzelnen.

Der Schwerpunkt der Tätigkeit des Wehrbeauftragten ist die Aufklärung von Mängeln und Defiziten in den Streitkräften, namentlich von Verletzungen der Grundrechte der Soldatinnen und Soldaten sowie der Grundsätze der Inneren Führung.

Bei dem Begriff „Grundrechte der Soldaten“ geht es um die in unserer Verfassung garantierten Grundrechte. Der Soldat steht in einem durch das Prinzip von Befehl und Gehorsam geprägten hierarchischen Verhältnis, das durch ein starkes Spannungsverhältnis zwischen Freiheit und sonstigen Rechten der/des einzelnen Soldatin/Soldaten einerseits und den besonderen Erfordernissen des militärischen Dienstes andererseits gekennzeichnet ist. Grundsatz der Verfassung ist es allerdings, dass allen Soldatinnen und Soldaten ihre Freiheit und Rechte garantiert bleiben, wie sie auch anderen Bürgerinnen und Bürgern zustehen. Der Soldat bleibt also Bürger, Staatsbürger in Uniform. Seine Rechte können im Rahmen der Verfassung nur eingeschränkt werden, soweit dies der militärische Dienst zwingend erfordert. So gilt der uneinschränkbare Grundsatz der Achtung und des Schutzes der Menschenwürde. Die Soldatin/der Soldat darf z. B. im Rahmen einer harten Ausbildung nicht herabgewürdigt und erniedrigt werden. Es gilt das Grundrecht der freien Meinungsfreiheit im Rahmen der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte. Das Grundrecht auf Rechtsschutz gegen Rechtsverletzungen durch staatliches Handeln steht den Soldatinnen und Soldaten wie allen anderen Bürgerinnen und Bürgern zu.

Unter dem Begriff „Grundsätze der Inneren Führung“ wurde bei der Errichtung der Bundeswehr ein Reformkonzept erörtert, das die neuen Streitkräfte in bewusste Abkehr von früheren Traditionen bringen sollte. Der Begriff wurde, ohne dass er definiert wurde, in das Wehrbeauftragtengesetz aufgenommen. Danach verkörpern die Grundsätze der Inneren Führung zum einen das Grundkonzept für die innere Ordnung der Bundeswehr, zum anderen die Einbindung der Streitkräfte in Staat und Gesellschaft. Im Innenverhältnis der Streitkräfte sollen die

[108] Hierbei ist allerdings auch zu beachten, dass in einigen Fällen die Zuschreibungen „arabisch“ oder „türkisch“ bzgl. der Täter durch die Opfer der Diskriminierung eine gewisse „Voreingenommenheit“ erkennen lassen, da diese Zuschreibungen sich nicht immer bestätigten. Dies ändert nichts an den Folgen für die Opfer, die in Fällen körperlicher Gewalt teils erhebliche gesundheitliche Schäden erlitten haben.

[109] AG Oldenburg, Urteil vom 23. Juli 2008, Az.: E2 C 2126/07.

Grundsätze einer zeitgemäßen Menschenführung praktiziert werden. Wesen und Form des Führungsverhaltens der Vorgesetzten müssen von der Menschenwürde als Grundlage der verfassungsmäßigen Ordnung geprägt sein. Innere Führung soll in Führung und Ausbildung, in der Handhabung der Disziplinargewalt, in der politischen Bildung und Information der Truppe, der Betreuung und Sorge um den Menschen sowie im außerdienstlichen Gemeinschaftsleben wirksam werden. Zeitgemäße Menschenführung beinhaltet, dass die Rahmenbedingungen des militärischen Alltags, wie sie durch Organisationsformen, Grundsätze der Personalführung und Infrastruktur vorgegeben werden, den Menschen als eigenständige, verantwortliche Persönlichkeit respektieren. Was Innere Führung im militärischen Alltag konkret bedeutet und anstrebt, ist zuallererst in einer Reihe von Gesetzen, Erlassen und Dienstvorschriften festgelegt. Maßgebliche Grundlage ist in erster Linie das Soldatengesetz, in dem Rechte und Pflichten der Soldatinnen und Soldaten, insbesondere auch in ihrer Rolle als Vorgesetzte und Untergebene, beschrieben sind.

Als Hilfsorgan des Deutschen Bundestages ist der Wehrbeauftragte eindeutig der Legislative zugeordnet. Er steht deshalb außerhalb der militärischen Hierarchie und hat gegenüber den Streitkräften keinerlei Weisungs- oder Befehlsbefugnis. Der Wehrbeauftragte hat aber volles Informationsrecht und kann schließlich den zuständigen Stellen Gelegenheit zur Regelung einer Angelegenheit geben (§ 3 Ziffer 3 des WBeauftrG).

Der Wehrbeauftragte ist gemäß § 7 WBeauftrG Petitionsinstanz für die Soldatinnen und Soldaten. Soldatinnen und Soldaten haben danach das Recht, sich einzeln und ohne Einhalten des Dienstweges an den Wehrbeauftragten zu wenden. Die Eingaben können die ganze Breite dienstlicher, persönlicher und sozialer Probleme des militärischen Alltags betreffen. Dazu gehören Fragen aus dem weiten Feld der Menschenführung (z. B. Führungsstil und Führungsverhalten, Anwendung des Disziplinarrechts), die Personalführung, Fragen der Heilfürsorge, der Unterbringung und Betreuung, des Besoldungsrechts sowie der Versorgung. Eine weitere Erkenntnisquelle im Rahmen des gesetzlichen Kontrollbereichs bilden die Truppenbesuche. Sie dienen dem Wehrbeauftragten dazu, sich durch persönliche Gespräche mit den Soldatinnen und Soldaten und durch andere persönliche Eindrücke ein truppennahes Bild von dem inneren Zustand der Bundeswehr zu verschaffen. Hierdurch erhält er insbesondere Kenntnis von Schwierigkeiten im dienstlichen Alltag der Truppe sowie den Anliegen und Sorgen der Soldatinnen und Soldaten, die in Eingaben nur unvollständig oder nicht geäußert werden.

Der Wehrbeauftragte ist verpflichtet, jeweils für ein Kalenderjahr dem Bundestag einen Gesamtbericht (Jahresbericht) vorzulegen. Darin unterrichtet er das Parlament über die Ergebnisse und Erkenntnisse, die er im Rahmen seiner Kontrolltätigkeit insbesondere über die Bearbeitung von Petitionen und Truppenbesuche gewonnen hat. Aufgabe des Parlaments ist es, daraus Schlussfolgerungen zu ziehen und diese gegebenenfalls in parlamentarische Initiativen und Maßnahmen umzusetzen. Anregungen und Verbesserungsvorschläge des Wehrbeauftragten beschränken sich in diesem Zusammenhang in aller Regel auf konkrete Sachverhalte und beinhalten keine Vorschläge zu Gesetzesinitiativen. Dies gebietet der Respekt vor dem Parlament als seinem Auftraggeber und von der Verfassung berufenem Gesetzgebungsorgan. Aus diesem Verständnis enthalten die Jahresberichte des Wehrbeauftragten Ausführungen zu Verstößen von Vorgesetzten und Dienststellen gegen die Grundrechte und die Grundsätze der Inneren Führung, daneben aber auch eine umfassende Darstellung der allgemeinen Rahmenbedingungen für die Streitkräfte und den soldatischen Dienst. Die Jahresberichte werden im ersten Quartal eines jeden Jahres dem Bundestag zugeleitet, als Bundestagsdrucksache veröffentlicht und im Verteidigungsausschuss einschließlich der dazu abgegebenen Stellungnahme des Bundesministeriums der Verteidigung sowie abschließend im Plenum des Deutschen Bundestages beraten.

3.4.3 Erkenntnisse zu Diskriminierungsverstößen

Das AGG ist auf Soldatinnen und Soldaten nicht anwendbar. Für sie gilt das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz – SoldGG). Mit diesem Gesetz hat der Gesetzgeber unter Hinweis auf das „überragende Erfordernis der Einsatzbereitschaft und Schlagkraft der Streitkräfte“ von seinem Recht Gebrauch gemacht, gem. Artikel 3 Absatz 4 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 vorzusehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt. Diskriminierungsgründe sind gem. § 1 SoldGG Rasse, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuelle Identität. Der Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen wegen ihrer Behinderung wird nach Maßgabe des § 18 gewährleistet. Danach sind Benachteiligungen wegen Behinderung bei einer Maßnahme, insbesondere beim beruflichen Aufstieg oder bei einem Befehl, untersagt. Ausdrücklich für zulässig erklärt wird eine unterschiedliche Behandlung, soweit es dafür einen sachgerechten Grund aus der Natur der auszuübenden Tätigkeit gibt. Darüber hinaus ist es Ziel des SoldGG, Soldatinnen und Soldaten vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Form von Belästigung und sexueller Belästigung im Dienstbetrieb zu schützen (§ 1 Absatz 2 SoldGG).

Weiteren Schutz in diesem Zusammenhang bietet das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr (Soldatinnen- und Soldatengleichstellungsdurchsetzungsgesetz – SGleiG). Mit diesem Gesetz wurde die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen bereits umgesetzt.

Unabhängig von diesen Gesetzen verpflichtet das Soldatengesetz (SG) in § 12 alle Soldatinnen und Soldaten zur Kameradschaft; d. h., alle Soldatinnen und Soldaten haben die Würde, die Ehre und die Rechte ihrer Kameraden zu achten. Das schließt gegenseitige Anerkennung, Rücksicht und Achtung fremder Anschauungen ein. Daneben ist der Vorgesetzte wegen seiner herausgehobenen Stellung im besonderen Maße für die Erfüllung seiner Dienstpflichten verantwortlich (§ 10 SG). Beim Verdacht eines Dienstvergehens, also der Verletzung einer soldatischen Dienstpflicht, haben die Disziplinarvorgesetzten nach der Wehrdisziplinarordnung (WDO) den Sachverhalt aufzuklären und gegebenenfalls disziplinarisch zu würdigen und zu ahnden. Die Wehrbeschwerdeordnung (WBO) räumt den Soldatinnen und Soldaten das Recht ein, in den Fällen, in denen sie glauben, von Vorgesetzten oder von Dienststellen der Bundeswehr unrichtig behandelt oder durch pflichtwidriges Verhalten von Kameraden verletzt worden zu sein, Beschwerde zu erheben. Dieses gesetzliche Instrumentarium befähigte den Dienstherrn im Grundsatz bereits vor der Umsetzung der europäischen Richtlinien in bundesdeutsches Recht (SoldGG und SGleiG), auf diskriminierende Handlungen angemessen zu reagieren, wie es auch regelmäßig geschieht.

In seinen Jahresberichten, die regelmäßig als Bundestagsdrucksache veröffentlicht werden, schildert der Wehrbeauftragte anhand exemplarischer Fälle entsprechende Pflichtverletzungen sowie die Reaktion des Dienstherrn. Die Erkenntnisse beruhen auf der Überprüfung der Vorbringen, aus Eingaben von Soldatinnen und Soldaten sowie den Truppen- und Informationsbesuchen. Eine Aussage, inwieweit die Vorfälle repräsentativ sind, kann mangels empirischer Unterlagen nicht getroffen werden. Insofern sind die geschilderten Verstöße und damit auch Diskriminierungen in erster Linie als Einzelfälle zu sehen. Das schließt nicht aus, dass der Wehrbeauftragte aufgrund seiner Erkenntnisse und aller ihm zur Verfügung stehenden Quellen Tendenzen erkennt und diese kritisch in seinem Bericht aufzeigt und bewertet.

Schwerpunktmäßig werden von Soldatinnen diskriminierende Äußerungen bzw. Verhaltensweisen ihrer Vorgesetzten und Kameraden gerügt. Beispiele dafür finden sich unter anderem in dem Bericht des Wehrbeauftragten für das Jahr 2009, Bundestagsdrucksache 17/900.

Einer Umfrage des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr zufolge bewerten rund 28 Prozent der Soldaten die Leistung ihrer Kameradinnen schlechter als die eigene (Forschungsbericht 82, Truppenbild mit Dame. Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zur Integration von Frauen in die Bundeswehr, Gerhard Kümmel, März 2008). Sie vermuten, dass Frauen auf Lehrgängen rücksichtsvoller behandelt und besser bewertet werden, um die vermeintlich vorgegebene Quote nach dem Soldatinnen- und Soldaten-Gleichstellungsgesetz zu erfüllen. Diese Vorurteile vermag der Wehrbeauftragte aufgrund seiner Erkenntnisse nicht zu bestätigen.

Verstöße gegen die sexuelle Selbstbestimmung sind ein weiterer Berichtsgegenstand. Neben Eingaben, in denen Soldatinnen und Soldaten über sexuelle Belästigungen bis hin zu sexuellen Übergriffen klagen, wertet der Wehrbeauftragte auch die ihm vom Bundesministerium der Verteidigung übermittelten Meldungen über „Besondere Vorkommnisse“ mit dem Verdacht eines Verstoßes gegen das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung aus. Auch hierzu liefert die erwähnte Studie des Sozialwissenschaftlichen Instituts der Bundeswehr „Truppenbild mit Dame“ wertvolle Hinweise, die im Jahresbericht des Wehrbeauftragten auch ausgewertet wurden (vgl. dazu Jahresberichte 2006 und 2007, Bundestagsdrucksachen 16/4700 und 16/8200).

Ein weiteres Thema unter dem Stichwort „Diskriminierung“ bilden die Eingaben, in denen Soldaten, insbesondere Grundwehrdienstleistende, rügen, dass sie anders als Soldatinnen nach dem sogenannten Haar- und Barterlass verpflichtet sind, ihre Haare kurz zu tragen. Des Weiteren unterliegen Soldaten besonderen Restriktionen hinsichtlich des Tragens von Schmuck. Durch diese Ungleichbehandlung, die nach Ansicht des Wehrbeauftragten weder aus der Dienstausübung noch mit Hygienevorschriften begründbar ist, fühlen sie sich diskriminiert.

Unter dem Kriterium „sexuelle Identität“ erreichen den Wehrbeauftragten auch Forderungen von homosexuellen Soldaten nach Gleichbehandlung mit heterosexuellen Soldaten wie z. B. nach Gleichstellung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe. Eingaben, in denen dieser Personenkreis diskriminierendes Verhalten seitens der Vorgesetzten oder der Kameraden rügt, sind die Ausnahme. Über die Gründe lässt sich keine verlässliche Aussage treffen, sondern lediglich spekulieren.

In der Vergangenheit machten nur wenige Soldaten geltend, aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung diskriminiert zu werden. Überprüfungen dazu konnten auch im Kern die Vorwürfe nicht bestätigen. So kommt die Bundeswehr z. B. Soldatinnen und Soldaten, die religiöse Speisegebote einhalten müssen, durch das Angebot der Komponentenverpflegung entgegen. Probleme entstehen lediglich bei eingeschränktem Essensangebot wie etwa beim Biwak.

Vereinzelt behauptete Diskriminierungsverstöße zum Merkmal „Geschlecht“, die Einstellungen, Laufbahnfragen, Verwendung oder Beförderung betreffen, haben sich in keinem Fall bestätigt. So behauptete eine Soldatin, bei der Kraftfahrerausbildung als Frau benachteiligt worden zu sein. Eine andere fühlte sich diskriminiert, weil sie als Personenschützer nicht für den Auslandseinsatz ausgewählt wurde, obwohl Frauen grundsätzlich in allen Bereichen der Auslandsverwendungen eingesetzt werden und besondere Gefährdungslagen keinen Ausschließungsgrund darstellen.

Eingaben, in denen mehrdimensionale Diskriminierungen geltend gemacht werden, liegen dem Wehrbeauftragten bisher nicht vor.

3.5 Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten

Die Bundesregierung hat im Jahre 1988 den ersten Beauftragten für Aussiedlerfragen berufen. Im Jahre 2002 wurde dieses Amt um den Aufgabenbereich des Beauf-

tragten der Bundesregierung für nationale Minderheiten erweitert.

Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten ist seit dem 1. Februar 2006 der Parlamentarische Staatssekretär beim Bundesminister des Innern, Dr. Christoph Bergner.

3.5.1 Zuständigkeit

Der Beauftragte nimmt im Wesentlichen folgende Aufgaben wahr:

Für die Aussiedler und Spätaussiedler[110]:

- Zentraler Ansprechpartner auf Bundesebene,
- Koordination der aussiedlerbezogenen Maßnahmen, insbesondere
  - des Verfahrens zur Aufnahme nach dem Bundesvertriebenenrecht
  - und der Integrationsmaßnahmen

  mit Bund, Ländern und Gemeinden sowie Kirchen, Wohlfahrtsverbänden und gesellschaftlichen Gruppen,
- Informationsarbeit hinsichtlich der Aussiedler und Spätaussiedler.

Für die nationalen Minderheiten:

- Zentraler Ansprechpartner auf Bundesebene,
- Vertreter der Bundesregierung in den Kontaktgremien,
- Informationsarbeit hinsichtlich der nationalen Minderheiten in Deutschland.

Damit ist der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten auf der Ebene des Bundes zuständig für den Schutz und die Förderung der genannten Bevölkerungsgruppen, insbesondere auch für ihren Schutz vor ungerechtfertigten Benachteiligungen.

Im Aufgabenbereich des Beauftragten können sich Überschneidungen mit der Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle bei Benachteiligung wegen ethnischer Herkunft ergeben. Dies gilt jedoch nur für die nationalen Minderheiten, nicht aber für Benachteiligungen von Aussiedlern und Spätaussiedlern aufgrund ihres Migrationshintergrundes. Denn Aussiedler und Spätaussiedler sind deutsche Volkszugehörige, heute zu 98 Prozent aus der Russischen Föderation und aus der Republik Kasachstan. Eine Diskriminierung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes würde voraussetzen, dass sie als eigenständige Ethnie mit einer von der deutschen Mehrheitsgesellschaft abweichenden Sprache und einem abweichenden Kulturverständnis zu definieren sind. Dies trifft gerade nicht zu. Sie werden in Deutschland wegen ihrer deutschen Volkszugehörigkeit aufgenommen und sind daher rechtlich nicht als eigenständige Ethnie zu bewerten. Wird ein Aussiedler allein aufgrund seines Migrationshintergrundes benachteiligt, fällt dies nicht in den Schutzbereich des AGG, sondern in den Aufgabenbereich des Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten. Wird eine Aussiedlerin oder ein Aussiedler aufgrund eines der in § 1 AGG aufgeführten sonstigen Merkmale diskriminiert, ist eine Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle gegeben.

Die Angehörigen nationaler Minderheiten in Deutschland gehören jeweils einer anderen Ethnie an als die Mehrheitsbevölkerung; sie können im Sinne von § 1 AGG diskriminiert werden. Damit betreffen die Fragen der Diskriminierung von nationalen Minderheiten sowohl die Zuständigkeit des Beauftragten für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten als auch die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle.

3.5.2 Aussiedler und Spätaussiedler

Die Integration der Aussiedler nimmt innerhalb der Zuwanderungspolitik der Bundesrepublik Deutschland eine Sonderstellung ein. Die Gruppe der Aussiedler und Spätaussiedler unterscheidet sich insofern von den anderen Gruppen, dass es sich dabei um deutsche Volkszugehörige handelt. Die meisten von ihnen kommen aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion. Die Deutschen in Ost- und Südosteuropa und in der ehemaligen Sowjetunion hatten am längsten unter den Folgen des Zweiten Weltkrieges zu leiden und wurden wegen ihrer Volkszugehörigkeit lange unterdrückt und benachteiligt. Die Bundesregierung bekennt sich deshalb ausdrücklich zu ihrer Verantwortung für diesen Personenkreis und ermöglicht den Aussiedlern und Spätaussiedlern, in die Heimat ihrer Vorfahren zurückzukehren.

Seit 1950 sind insgesamt rund 4,5 Millionen Menschen als Aussiedler bzw. Spätaussiedler nach Deutschland gekommen, rund drei Millionen kamen seit 1988. In der Mehrzahl der Fälle ist die Integration in unsere Gesellschaft gut gelungen. Die Aussiedler und Spätaussiedler sind zu einem festen Bestandteil unserer Gesellschaft geworden.

Es sind jedoch nicht die vielen Beispiele gelungener Integration, sondern fast immer nur die Problemfälle, über die in den Medien berichtet wird. Durch tendenziöse Medienberichte, die von Vorurteilen geprägt sind, die Aussiedler und Spätaussiedler in Misskredit bringen oder unter unberechtigten Generalverdacht stellen, wird ihre Integration erschwert.

Der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten tritt jeder Form der Benachteiligung von Spätaussiedlern nachdrücklich entgegen. Es ist ihm ein wichtiges Anliegen, alles zu tun, um Ressentiments gegen Aussiedler und Spätaussiedler abzubauen und ihr Ansehen in der Gesellschaft zu fördern. Er regte die Erhebung belastbarer Daten über Integrationserfolge und -probleme der Spätaussiedler an und initiierte eine Versachlichung der Diskussion. Aktuelle Studien be-

[110] Da es in diesem Bericht um die Situation in der Bundesrepublik Deutschland geht, wird auf die Zuständigkeit des Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten für die in den Herkunftsgebieten der Aussiedler verbliebenen deutschen Volkszugehörigen nicht eingegangen.

legen die Unrichtigkeit pauschaler negativer Bewertungen.

Eine Studie des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zur Kriminalität von Aussiedlern aus dem Jahre 2008 stellte fest, dass die Kriminalitätsbelastung bei Aussiedlern insgesamt nicht höher ist als bei einheimischen Deutschen. Allerdings tritt sie im Wesentlichen als Jugendkriminalität in Erscheinung. Für jugendliche – vor allem männliche – Spätaussiedler, die die Brüche der Umsiedlung und des Milieuwechsels schwer verkraftet haben, ist daher gezielte Integrationsarbeit erforderlich.

Ein Vergleich der Zuwanderergruppen in der Studie des Berlin-Instituts „Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland“ aus dem Jahre 2009 ergab ein gutes Abschneiden der Aussiedler. Aus der Studie geht hervor, dass sie gute Integrationswerte aufweisen, mit einem vergleichsweise hohen Bildungsstand nach Deutschland gekommen sind, sich relativ gut auf dem Arbeitsmarkt zurechtfinden und sich aktiv um Integration in die Gesellschaft bemühen. Erhebliche Erfolge seien in der 2. Generation zu verzeichnen.

Probleme haben Spätaussiedler insbesondere bei der Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse und Befähigungsnachweise. Sie haben zwar bei festgestellter Gleichwertigkeit ihrer Prüfungen und Befähigungsnachweise einen gesetzlichen Anspruch auf entsprechende Anerkennung. In der Praxis führen die Anerkennungsverfahren jedoch in den meisten Fällen nicht zur Anerkennung der Abschlüsse. Aufgrund der fehlenden Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation sind sie Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt. So werden Spätaussiedler mit einem Hoch- oder Fachschulabschluss häufig unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt. Hier müssen Möglichkeiten der fachlichen und sprachlichen Nachqualifizierung erschlossen werden. Erforderlich sind Teilanerkennungen, Anpassungsqualifizierungen und spezifische Weiterbildungsmaßnahmen.

Der Beauftragte für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten setzt sich dafür ein, die Geschichte der Russlanddeutschen in der einheimischen Bevölkerung besser bekannt zu machen. Nach einer Kritik an der Darstellung der Geschichte der Russlanddeutschen in einem Schulbuch gab er ein Gutachten dazu in Auftrag. Darin wurde festgestellt, dass das entsprechende Kapitel überarbeitungsbedürftig ist. Der Beauftragte setzte die für die Schulbildung zuständigen Minister der Länder, in denen das Buch zugelassen war, darüber in Kenntnis.

Aussiedler und Spätaussiedler wenden sich mit verschiedenen Problemen an den Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten. In vielen Fällen geht es dabei um die abgelehnte Aufnahme von nahen Angehörigen als Spätaussiedler. Sie konnten nicht als Spätaussiedler anerkannt werden, weil es an familiär vermittelten deutschen Sprachkenntnissen oder an einem durchgängigen Bekenntnis zum deutschen Volkstum fehlte und damit nicht alle gesetzlich festgelegten Voraussetzungen für die Aufnahme als Spätaussiedler erfüllt waren. In vielen Schreiben und Anfragen wird beklagt, dass eine nachträgliche Einbeziehung von Abkömmlingen in den Aufnahmebescheid der Eltern nicht möglich ist. Selbst bei schweren Schicksalsschlägen ist dies nach der derzeitigen Rechtslage ausgeschlossen.

Durch die gesetzlichen Vorgaben für die Spätaussiedleraufnahme im Bundesvertriebenengesetz kommt es für betroffene Familien zu teilweise tragischen Trennungen. Es handelt sich dabei jedoch nicht um Benachteiligungen im Sinne des AGG, sondern um individuelle Härtefälle, für die im Gesetz keine Lösung im Sinne der Betroffenen vorgesehen ist. Abhilfe können hier nur Gesetzesänderungen schaffen. Das Bundesministerium des Innern arbeitet derzeit an der Vorbereitung einer entsprechenden Gesetzesinitiative.

Aussiedler und Spätaussiedler wenden sich auch mit allgemeinen Anfragen an den Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten, weil sie bei alltäglichen Problemen oder bei Auseinandersetzungen mit anderen Menschen oder Behörden Rat suchen. Um Benachteiligungen im Sinne des AGG handelte es sich bisher im Allgemeinen aber nicht.

Beim Bundesministerium des Innern wurde ein Beirat für Spätaussiedlerfragen gebildet, der die Bundesregierung in Fragen der Aufnahme und Integration von Spätaussiedlern berät. Das Gremium setzt sich aus sechzehn Vertretern der Länder, der Vertriebenenorganisationen, der Kirchen, der kommunalen Spitzenverbände, der Wohlfahrtsverbände und der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen. Den Vorsitz im Beirat führt der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen und nationale Minderheiten. Der Beirat wendet sich nachdrücklich gegen jede Form von Benachteiligung der Aussiedler und Spätaussiedler und setzt sich für ihre erfolgreiche Integration ein.

Für die Spätaussiedler bietet die Bundesregierung zwei Beratungsdienste: die Jugendmigrationsdienste (JMD) in Zuständigkeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) in Zuständigkeit des Bundesministeriums des Innern. Diese beiden vom Bund geförderten Beratungsdienste stehen Spätaussiedlern offen, richten sich aber grundsätzlich an alle Zuwanderergruppen. Fragen der Diskriminierung sind hier nur am Rande von Bedeutung und abhängig von der Lebenssituation der Ratsuchenden.

3.5.3 Nationale Minderheiten

Nationale Minderheiten sind Gruppen deutscher Staatsangehöriger, die im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland seit Jahrhunderten heimisch sind und in ihren angestammten Siedlungsgebieten leben. Sie unterscheiden sich vom Mehrheitsvolk durch eigene Sprache, Kultur und Geschichte, also eigene Identität. Als nationale Minderheiten sind in Deutschland die dänische Minderheit, die Friesen in Deutschland, die deutschen Sinti und Roma sowie das sorbische Volk anerkannt.

Für Schutz und Förderung dieser Gruppen – insbesondere auch für den Schutz vor ungerechtfertigten Benachteili-

gungen – ist der Beauftragte für nationale Minderheiten der Ansprechpartner auf der Ebene des Bundes.

Seine in diesem Zusammenhang bestehenden Aufgaben gestalten sich wie folgt:

- Ansprechpartner
  - für Angehörige nationaler Minderheiten, soweit sie minderheitenrechtliche Eingaben an ihn richten, und
  - für die Vereinigungen der nationalen Minderheiten auf Bundesebene, die sich unmittelbar oder mit Hilfe ihres gemeinsamen Minderheitensekretariats, das auf Empfehlung einer seiner Vorgänger geschaffen wurde und vom Bundesministerium des Innern gefördert wird, an ihn wenden.
- Informationsarbeit hinsichtlich der nationalen Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland
- Vertreter der Bundesregierung in folgenden Kontaktgremien:
  - Implementierungskonferenzen, die das Bundesministerium des Innern unter seiner Schirmherrschaft mit Vertretern der nationalen Minderheiten und den zuständigen Bundes- und Länderministerien veranstaltet und in denen kontinuierlich die Umsetzung des Rahmenübereinkommens des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten vom 1. Februar 1995 und der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen des Europarates vom 5. November 1992 erörtert und weiterentwickelt wird.
  - Beratende Ausschüsse für drei der vier nationalen Minderheiten (Dänen, Friesen, Sorben) und für die Sprachgruppe Niederdeutsch beim Bundesministerium des Innern, in denen Regierungsvertreter des Bundes und der infrage kommenden Länder, Bundestagsabgeordnete und Vertreter der jeweiligen Minderheitenverbände unter dem Vorsitz des Beauftragten die Situation der jeweiligen Gruppe erörtern.
  - Arbeitskreis Minderheitenfragen beim Deutschen Bundestag, dem Bundestagsabgeordnete, Regierungsvertreter (regelmäßig des Bundesministeriums des Innern und des Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien – BKM –) und Vertreter der Verbände der nationalen Minderheiten angehören.
- Ansprechpartner für sonstige Institutionen, z. B.:
  - Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma
  - Nordfriesisches Institut/Nordfriisk Instituut
  - Sorbisches Institut/Sarbski Institut
  - European Bureau for Lesser Used Languages (EBLUL)/Europäisches Büro für Sprachminderheiten/EBLUL Deutschland (Komitee für Regional- und Minderheitensprachen)
  - Stiftung für das sorbische Volk
  - Federal Union of European Nationalities/Föderalistische Union Europäischer Volksgruppen, FUEV
  - European Centre for Minority Issues (ECMI)

Bund, Länder sowie zahlreiche Kommunen unterstützen die Angehörigen der nationalen Minderheiten durch verschiedene Maßnahmen, damit sie ihre kulturelle Identität ohne Benachteiligungen wahren können. Wegen der vielfältigen Zuständigkeiten, die eine sachgerechte ortsnahe Unterstützung ermöglichen, ist der Beauftragte der Bundesregierung für nationale Minderheiten für die Betroffenen ein wichtiger Informations- und Kommunikationspartner.

4 Fazit

Diskriminierung zu bekämpfen, die lediglich auf einen Diskriminierungsgrund zurückzuführen ist, wie etwa Behinderung, sexuelle Identität oder ethnische Herkunft, stellt bereits eine große Herausforderung dar. Doch was passiert, wenn Diskriminierung auf dem Zusammenspiel von verschiedenen Diskriminierungsgründen basiert? Selten bezieht sich Diskriminierung ausschließlich auf einen Diskriminierungsgrund. Die Beratungserfahrungen zeigen: Mehrdimensionaler Diskriminierung sind Menschen täglich ausgesetzt. Der vorliegende Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages widmet sich der grundlegenden Erörterung dieses Phänomens.

Der Bericht bietet unter anderem Ansätze zur Beantwortung folgender Fragen: Was bedeutet es für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, wenn sie nicht nur aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Behinderung, sondern gerade wegen des Geschlechts und der Behinderung zusammen diskriminiert werden? Lassen sich bestimmte Kombinationen von Diskriminierungsgründen ermitteln, an die Diskriminierungen besonders häufig anknüpfen? Welche Möglichkeiten gibt es, sich gegen solche Benachteiligungen zu wehren? Und welche Herausforderungen stellen sich für die Beratungsarbeit und die Auseinandersetzung vor Gericht in solchen Fällen?

Mit Schaffung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), den darin enthaltenen Diskriminierungsgründen und vor allem der Regelung des § 4 hat das Konzept „Mehrdimensionale Diskriminierung“ an Bedeutung gewonnen. Doch obwohl die Anerkennung von mehrdimensionaler Diskriminierung in § 4 AGG stattgefunden hat, muss sie als Phänomen noch eingehend thematisiert, untersucht und angegangen werden.

Der gemeinsam vorgelegte Bericht zeigt Bereiche auf, in denen die Mehrdimensionalität von Diskriminierung eine besondere Rolle spielt, und empfiehlt Maßnahmen und Vorgehensweisen, um dagegen vorzugehen. Dabei widmet er sich dem Thema aus unterschiedlichen (Arbeits-) Perspektiven und bietet im Annex die Möglichkeit, sich vertieft mit dem Thema im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen auseinanderzusetzen.

Eine grundlegende Erkenntnis ist dabei, dass sich die Lebenswirklichkeit aller Menschen weitaus komplexer manifestiert, als es (auch die im AGG genannten) Diskriminierungsgründe zu erfassen vermögen. Gerade die Verwobenheit mehrerer Kategorien – ihre Mehrdimensionalität also – ist oftmals Ausgangspunkt für diskriminierende Behandlungen, Strukturen und Stereotypisierungen. Wenn jedoch die getrennte Behandlung der einzelnen Diskriminierungsgründe im Mittelpunkt einer Auseinandersetzung mit Diskriminierungserfahrungen steht, laufen Beratungs- und Rechtspraxis Gefahr, die von den Menschen erlebte Realität der Diskriminierung nicht vollständig zu erfassen und ihr somit nicht gerecht zu werden.

Zudem belegt der Bericht, dass mehrdimensionale Diskriminierung alle Diskriminierungsgründe – bzw. diverse Kombinationen aller genannten Kategorien – und sämtliche Lebensbereiche (wie z. B. Bildung, Erwerbsleben, Freizeit, Gesundheit, soziale Sicherheit) betrifft. Mehrdimensionale Diskriminierung tritt zudem sowohl auf zwischenmenschlicher als auch auf gesellschaftlicher, institutioneller und struktureller Ebene auf.

Mehrdimensionale Diskriminierung kann nur mit vielfältigen Instrumenten und Strategien beobachtet und verfolgt werden. Nach Auffassung der ADS bedarf es für eine gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung unter anderem der Datenerhebung, Forschung sowie Maßnahmen in der Beratungs- und gerichtlichen Praxis, wie Schulungen und Weiterbildungen.

Der Bericht enthält in den eigenverantwortlichen Beiträgen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages eine Reihe von Empfehlungen, darunter solche, die die Öffentlichkeits- und Beratungsarbeit, Forschung und Datenerhebung sowie das Recht betreffen.

Mehrdimensionaler Diskriminierung zu begegnen, ist eine gesamtgesellschaftliche Verpflichtung. Dieser Bericht und seine Empfehlungen verstehen sich als Anstoß, das Thema auf die politische Agenda zu setzen und damit einen Beitrag zu einem erweiterten Verständnis und zu einer entsprechenden Sensibilisierung zu leisten.

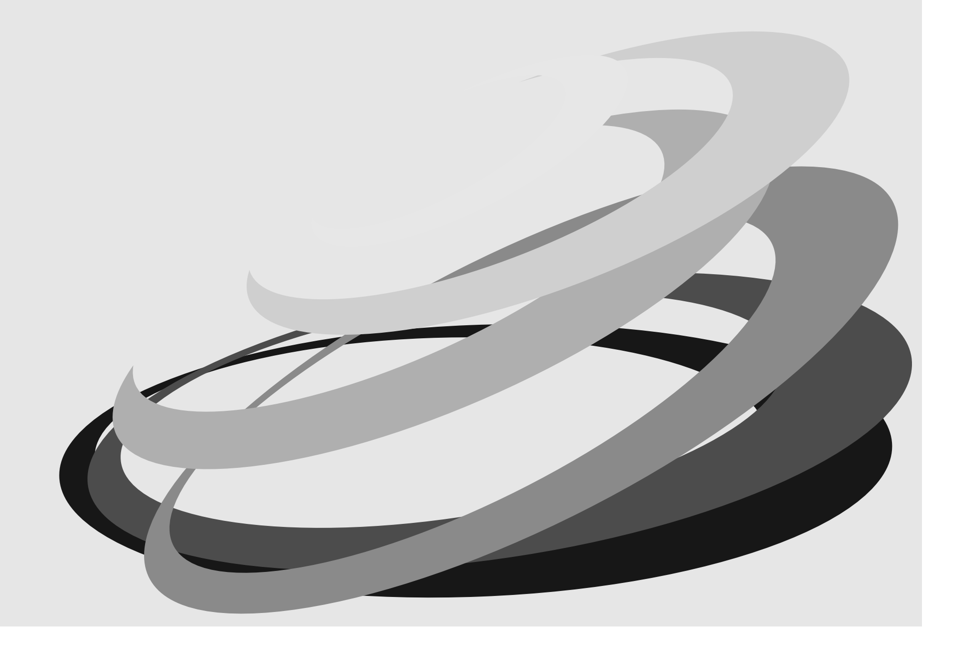


Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse

Teilexpertise

erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch
Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M, Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche

Annex: Dokumentation des Expert_innen-Workshops
vom 16. April 2010, erstellt von Kerstin Kühn



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 zur Umsetzung europäischer Richtlinien verabschiedet wurde, hat laut § 1 zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen". Diese „Gründe" markieren nicht Unterschiede, Differenz oder Diversität, sondern benennen Lebensrealitäten als Diskriminierungserfahrungen. Entlang dieser „Gründe" verteilen sich gesellschaftlich Chancen; anhand dieser „Gründe" werden Menschen stereotypisiert und bewertet. Daher handelt es sich in der Sache um **Kategorisierungen**.

Diese Kategorisierungen stehen nicht nebeneinander, sondern sind **intersektional verschränkt**, voneinander abhängig, miteinander verwoben. Konzepte von und Studien zu Intersektionalität zeigen, dass Diskriminierung nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen „Grund" bezogen geschieht, sondern in komplexen Formen existiert und erlebt wird. Daher greift ein Verständnis von Diskriminierung, das sich nur auf eine Kategorisierung bezieht, zu kurz; problematischer noch: Eine eindimensionale Sicht stereotypisiert, verzerrt und verkürzt die Probleme, um die es eigentlich geht.

Diskriminierung kann daher als Erfahrung verstanden werden, in der sich bestimmte „Achsen der Ungleichheit" überkreuzen. Alle Menschen haben ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, eine Herkunft etc., und nehmen entlang dieser Achsen hinsichtlich aller Kategorisierungen unterschiedliche soziale Positionen ein. So hängen z. B. an der Benachteiligung von alten Menschen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten; und Benachteiligungen von Frauen hängen eng mit Alter oder auch Ethnizität oder auch Behinderung zusammen. Daher ist von mehrdimensionaler Diskriminierung als Regelfall auszugehen. In der wissenschaftlichen Diskussion werden teilweise unterschiedliche Formen **mehrdimensionaler Diskriminierung** begrifflich abgegrenzt: Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander". In der gesellschaftlichen Wirklichkeit lässt sich das aber nicht „sauber" trennen.

Welche **rechtlichen Konsequenzen** mehrdimensionale Diskriminierung hat, ist bislang weitgehend ungeklärt. Das AGG definiert mehrdimensionale Diskriminierung nicht. Es legt fest, dass eine Rechtfertigung hinsichtlich jedes einzelnen Diskriminierungsgrundes vorliegen muss, um nicht das Diskriminierungsverbot zu verletzen.

Eine Bestandsaufnahme zu rechtlichen Regelungen gegen Diskriminierung zeigt auch, dass auf Mehrdimensionalität bislang selten explizit eingegangen wird. Allerdings anerkennt der Gesetzgeber auch außerhalb des AGG vereinzelt, dass Kategorisierungen zusammentreffen.

Eine Analyse ausgewählter Gerichtsentscheidungen zeigt jedoch, dass Gerichte mehrdimensionale Diskriminierungen tendenziell nicht erkennen oder nicht angemessen berücksichtigen. Umfassende Prüfungen des gesamten Lebenssachverhalts mit Blick auf verschiedene potenziell relevante Kategorisierungen sind die Ausnahme. Dabei kommt erschwerend hinzu, dass die Beweiserleichterung des AGG nicht angewandt wird.

Aus den theoretischen und juristischen Analysen der Expertise lassen sich einige **Handlungsempfehlungen** ableiten. Sie richten sich an die ADS sowie an weitere Akteure.

So besteht zu Diskriminierung insgesamt und speziell zu mehrdimensionaler Diskriminierung Bedarf an kritischer, transdisziplinärer **Forschung**. Ein Ziel müsste es sein, bessere methodische Instrumente zu entwickeln, um Diskriminierung eben mehrdimensional und angemessen zu verstehen. Das betrifft z. B. auch die Erhebung von Beschwerdedaten, in der mehrdimensionale Diskriminierung systematisch berücksichtigt werden müsste. Zudem wäre es wichtig, partizipative Methoden der Forschung einzusetzen und zu stärken, da gerade der Bereich Diskriminierung von dominanten Vorurteilen geprägt ist, die auch in der Wissenschaft leicht reproduziert werden. Dabei geht es um qualitative Forschungsmethoden, um reflexive Kompetenzen und Reflexionsinstrumente im Forschungsprozess und um die Anerkennung der Expertise Betroffener oder auch Beratender.

Für die **Öffentlichkeitsarbeit** muss mehrdimensionale Diskriminierung als gesellschaftliches Problem in großer Bandbreite von individueller, institutioneller und struktureller Benachteiligung vermittelt werden. Gerade die Öffentlichkeitsarbeit muss einem horizontalen Ansatz folgen, also mehrdimensionale Diskriminierung immer thematisieren, um Stereotypen und anderen problematischen Verkürzungen, insbesondere der Hierarchisierung und Funktionalisierung von Diskriminierungen auf Kosten anderer, entgegenzuwirken. Besonders wichtig scheint Öffentlichkeitsarbeit für Akteure zu sein, die dem Antidiskriminierungsrecht ablehnend gegenüberstehen, aber selbst Verantwortung tragen.

Es geht vor allem um

- Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Jurist_innen und Verantwortliche in der Politik,
- Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Verantwortliche im Bildungswesen, insbesondere in Schule,
- Sensibilisierung und Wissensvermittlung für Arbeitgeber_innen und für Gewerkschaften sowie für die Wohlfahrtsverbände,
- Information und Empowerment Betroffener,
- Austausch, Unterstützung und Vernetzung von Beratenden,
- Information der allgemeinen Öffentlichkeit über Diskriminierung und Beseitigung der Desinformation und Vorurteile zum AGG.

Die Öffentlichkeitsarbeit muss insbesondere dem bislang eher negativen Image des Antidiskriminierungsrechts aktiv etwas entgegensetzen.

Weitere Handlungsempfehlungen zielen auf die **Rechtsetzung**. Die Liste der Diskriminierungsgründe im AGG müsste als offene Liste von Kategorisierungen gefasst werden, aufgrund derer Diskriminierung verboten ist. Die Verbindung der Kategorisierungen mit einem „oder“ sollte durch ein „und“ ersetzt werden, denn das „oder“ suggeriert ein unrea-

listisches isoliertes Nebeneinander, keine Verschränkung. Des Weiteren sollte darauf hingewirkt werden, jeglicher Hierarchisierung zwischen verschiedenen Diskriminierungen durch unterschiedliche Anwendungsbereiche und durch unterschiedliche Rechtfertigungen, insbesondere in § 9 AGG, entgegenzutreten. Bezüglich wirksamer, verhältnismäßiger und abschreckender Sanktionen muss eine rechtsdogmatisch überzeugende Lösung gefunden werden, die mehrdimensionale Diskriminierung nicht additiv, sondern einzelfallgerecht berücksichtigt.

Mit Blick auf die **Rechtsdurchsetzung** gilt es, Hürden für Betroffene auf dem Weg zum und vor Gericht abzubauen. Es bedarf empirischer Forschung zu Rechtsmobilisierung, damit entsprechende Maßnahmen nicht auf stereotypisierenden Vermutungen, sondern auf gesicherten Erkenntnissen fußen. Weil fehlende Klagen zu einem Mangel an Rechtsprechung führen, was wiederum problematische Effekte hat, ist die Förderung strategischer Prozessführung sinnvoll und auch notwendig. Eine solche Förderung sollte darauf zielen, insbesondere Menschen mit weniger „spektakulären“ Erfahrungen Unterstützung zukommen zu lassen. Sonst besteht die bereits aus dem Gleichstellungsrecht für Frauen bekannte Gefahr, dass nur Privilegierte derartige Angebote nutzen und auch nur potenziell „erfolgreiche“ Klagen verfolgt werden.

Für die Rechtsdurchsetzung ist eine Klarstellung der Beweiserleichterung des AGG wichtig. Dabei sollten die erforderlichen Indizien für einen Anfangsverdacht bei mehrdimensionaler Diskriminierung und die Nutzung von statistischen Daten bei mittelbarer Diskriminierung thematisiert werden.

Schließlich bietet das AGG mit den positiven Maßnahmen ein geeignetes Instrument, um strukturelle und institutionelle Diskriminierung zu bekämpfen. Auch hier muss mehrdimensional analysiert und gehandelt werden, um insbesondere zu verhindern, dass die Förderung der einen die anderen diskriminiert. Hierauf zielt das Konzept der politischen Intersektionalität, da es zeigt, wer genau von einer Regelung profitiert und welche impliziten Normen und Privilegien reproduziert werden, wenn Diskriminierung nicht mehrdimensional gedacht wird.

Die Expertise wurde erstellt von Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M., Professorin für Öffentliches Recht und Geschlechterforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche.

1.
Einleitung: Fragestellungen und Vorgehen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das 2006 zur Umsetzung europäischer Richtlinien verabschiedet wurde, hat laut § 1 zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen". Offensichtlich ist jedoch, dass Diskriminierung in komplexen Formen existiert und der Bezug auf nur eine Dimension wie Geschlecht, Ethnizität, Alter, Behinderung usw. dies nicht greift. Das AGG nennt diese Dimensionen „Gründe", andernorts heißen sie Merkmale[1], Kategorien[2] oder, analytisch überzeugend, Kategorisierungen.[3] Diese Expertise sucht zu verdeutlichen, wie mehrdimensionale Diskriminierung auch juristisch verstanden werden kann.

Es gibt zahlreiche Beispiele, die zeigen, dass Diskriminierung fast nie ein klarer, eindimensionaler Fall ist. Vielen Menschen leuchtet das unmittelbar ein, wenn Altersgrenzen errichtet werden. Endet die Chance, beruflich gefördert zu werden, mit 30 Jahren, gehen nicht nur schlicht Ältere leer aus, sondern diese Älteren sind dann überwiegend Menschen, die sich Mitte 20 vorübergehend für Familienzeit entschieden oder die erst Mitte 20 einen zweiten Bildungsweg begonnen haben. Sie sind mit 30 nicht da, wo andere ohne Einbußen sein können. Dann ist die Altersgrenze unfair, im Hinblick aber nicht nur auf das Alter, sondern auch auf das Geschlecht oder auf den sozialen Hintergrund.[4]

Oft ist es aber auch noch komplizierter: Die Debatte und auch die gerichtlichen Entscheidungen[5] um das muslimische Kopftuch sind da aufschlussreich. Hier wirken mehrere Kategorisierungen, an die § 1 des AGG anknüpft, zusammen: Sowohl Religion als auch Geschlecht und ethnische Herkunft spielen eine Rolle; zudem kann auch der Bildungshintergrund und damit die soziale Schicht nicht außen vor gelassen werden, was deutlich wird, wenn das Kopftuch von Lehrerinnen kontrovers debattiert wird, das von Reinigungskräften (auch an staatlichen Schulen) jedoch nicht. Zudem offenbart dieser Konflikt auch das Risiko der Funktionalisierung einer Diskriminierung zulasten einer anderen. Es kommt hier zu einer Kulturalisierung und Exotisierung von Geschlechterdiskriminierung, wenn das Kopftuch nur als ein Symbol für die Unterdrückung von muslimischen Frauen und eine negative Vorbildwirkung für muslimische Schülerinnen und Schüler betont werden, jedoch außer Acht bleibt, dass Frauen, die Lehrerinnen werden wollen, studiert haben,

1 Schiek-**Schiek**, § 1 AGG Rn. 4 ff., Rust/Falke-**Rust**, § 1 AGG Rn. 1 ff., Bauer u. a., § 1 AGG Rn. 13 ff., Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 1 AGG Rn. 13, Rudolf/Mahlmann (2007), § 1 Rn. 35.
2 Zinsmeister (2007), Althoff (2006).
3 Hof (1995), Klinger (2003), McCall (2005), Verloo (2006), Walgenbach u. a. (2007).
4 Zu einer ähnlichen Konstellation vor Gericht unten 4.4.5.
5 Dazu unten 4.4.1.

erwerbstätig sein wollen und Bildung eine hohe Bedeutung zumessen, und dass alle Schülerinnen und Schüler mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen auch der nicht-muslimischen Mehrheitsgesellschaft zu kämpfen haben.[6] Demgegenüber soll Antidiskriminierungsrecht dazu beitragen, Vorurteilen der Mehrheitsgesellschaft entgegentreten zu können. Daher wurde höchstrichterlich auch schon vor Inkrafttreten des AGG die Argumentation eines Arbeitgebers zurückgewiesen, Kundinnen und Kunden würden sich weniger gerne von einer Verkäuferin mit Kopftuch beraten lassen, weshalb man ihr kündigen dürfe[7]: Stereotype dürfen Diskriminierung gerade nicht legitimieren.

Schließlich gibt es Fälle, die als mehrdimensionale Diskriminierung angesehen werden, aber wieder andere Fragen aufwerfen: Ein Mann wird in eine Diskothek nicht eingelassen, weil er „arabisch" aussieht.[8] Ist hier – nach § 1 AGG – die „Ethnizität" Grund der Benachteiligung? Oder das Geschlecht, weil der Mann nicht, aber alle Frauen eingelassen werden? Oder ist das (auch) eine sexistische Einlasspolitik, weil sie darauf setzt, dass Frauen (eines bestimmten Alters, Aussehens, ohne sichtbare Behinderung?) eine Disko „attraktiver" machen? Hier zeigt sich, dass in Situationen sozialer Ausgrenzung nicht nur unterschiedliche Dimensionen zusammenkommen, sondern diese auch nicht schlicht einen Unterschied machen, sondern in sich problematisch funktionieren. Im Fall der Diskothek geht es ja um mehr als um „Ausländerfeindlichkeit" oder Geschlechterdifferenz. Multidimensionale Diskriminierung muss also genau verstanden werden, um beurteilen zu können, wie nicht zuletzt juristisch darauf reagiert werden muss.

Das AGG selbst thematisiert mehrdimensionale Diskriminierung ausdrücklich nicht auf der Ebene des Tatbestandes, also des Vorliegens einer Diskriminierung. Vielmehr beschäftigt sich § 4 AGG mit der „unterschiedlichen Behandlung wegen mehrerer Gründe" auf der Ebene der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung. Eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 AGG aufgezählten Ungleichheiten muss danach in Bezug auf jede einzelne Kategorisierung gerechtfertigt sein, um nicht das Diskriminierungsverbot zu verletzen. Desgleichen lässt sich § 9 AGG als Hinweis auf mehrdimensionale Diskriminierung verstehen: Umstritten und entsprechend unklar ist allerdings, inwieweit beim Zusammentreffen von Religion und anderen Ungleichheitskategorisierungen eine Rechtfertigung unter Hinweis auf das religiöse Selbstverständnis zulässig ist.[9] Das AGG regelt nicht ausdrücklich, welche Auswirkungen die Konstellation einer mehrdimensionalen Diskriminierung auf die Beweisanforderungen hat und welche Konsequenzen sich auf der Rechtsfolgenseite ergeben. Diese Fragen sind für eine künftig gute Praxis noch zu klären.

Für eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Phänomen mehrdimensionaler Diskriminierung ist zunächst allerdings eine Klärung von Begriffen wie „mehrfache", „verstärkende", „mehrdimensionale" und „intersektionelle Diskriminierung" erforderlich. Zudem können verschiedene Konzepte von „Intersektionalität" dabei helfen, genauer zu verstehen, welche Fragen gerade mehrdimensionale Diskriminierung für die juristische, beratende und politische Praxis aufwirft. So wird das Zusammenwirken von Kategorisierungen beispielsweise als „Achsen sozialer Ungleichheit" beschrieben, als „Interdependenz" oder eben als „Intersektionalität".

6 Berghahn/Rostock (2009).
7 BAG 2 AZR 472/01, Urteil v. 10.10.2002, bestätigt vom BVerfG 1 BvR 792/03, Beschluss v. 30.07.2003.
8 Dazu unten 4.4.3.
9 Ausführungen zu § 9 AGG unten 3.

Mit dem Zwischenfazit soll gezeigt werden, welche Bedeutung die verschiedenen bislang wissenschaftlich diskutierten Konzepte für das Antidiskriminierungsrecht haben. Daraus ergeben sich erste Vorschläge zur Begriffsverwendung. Da die Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsteht, konzentrieren wir uns auf die Kontexte der Rechtspraxis und der Informations-, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit sowie auf die Forschung. Für die Beratungsarbeit, die wir in dieser Expertise nur streifen, können mit guten Gründen andere und auch je unterschiedliche Begriffe sinnvoll Verwendung finden.

Im zweiten Teil wenden wir uns dann der juristischen Ebene zu. Zunächst lässt sich zeigen, wie auf der Ebene der Normtexte, also seitens der Rechtsetzung und der sie interpretierenden Literatur, mit mehrdimensionaler Diskriminierung umgegangen wird. Sodann haben wir die wenigen gerichtlichen Entscheidungen genauer untersucht, die sich mit mehrdimensionaler Diskriminierung befassen. Am Ende der Expertise stehen Handlungsempfehlungen für Forschung, Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsetzung und Rechtsdurchsetzung.

Grundlage unserer Ausführungen ist die einschlägige Forschung aus den Gender Studies und der feministischen Soziologie, Politik- und Rechtswissenschaft sowie der Critical Race Theory.[10] Dazu kommt die Recherche zur Rechtspraxis in den öffentlichen Datenbanken und der Urteilsdatenbank, die an der Humboldt-Universität zu Berlin für die LADS Berlin bearbeitet wird,[11] die Sichtung der juristischen Kommentarliteratur und einschlägiger dogmatischer Arbeiten zum AGG. Zudem flossen in diese Expertise maßgeblich Diskussionen mit Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Verwaltung und Antidiskriminierungsberatung ein, die sich im Rahmen eines Workshops mit unseren Zwischenergebnissen kritisch und aus unterschiedlichen Perspektiven befassten.[12]

10 Eine spezialisierte Sammlung ist über die Literaturdatenbank des Lehrstuhls zugänglich, unter http://baer.rewi.hu-berlin.de. Profitiert haben wir zudem von dem europäischen Forschungsprojekt QUING von Susanne Baer und Lucy Nowottnick Chebout (www.quing.eu) und den Werkstattgesprächen zu „Intersektionalität in Beratung, Trainings, Fort- und Weiterbildung“ (http://baer.rewi.hu-berlin.de/aktuell/Veranstaltungen/flyer_intersek_ws.pdf) als Teil einer Veranstaltungsreihe, die Sabine Hark, Hannah Meissner, Ina Kerner, Susanne Baer und Lucy Nowottnick Chebout in Berlin organisieren.

11 Mehr zur Recherche zur Judikatur unter 4.1. Die LADS (Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin) stellt eine Datenbank zu Entscheidungen zum AGG zur Verfügung, die in Kooperation mit Susanne Baer und Maria Ketteler erstellt wird (http://www.berlin.de/lb/ads/agg/urlteile/index.html). Dort entstehen auch Facheinschätzungen zu konkreten Problemlagen aus der Arbeit der Berliner Beratungseinrichtungen (http://www.berlin.de/lb/ads/agg/expertisen/index.html).

12 Wir möchten allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops ganz herzlich für ihre hilfreichen Fragen, Anmerkungen und Vorschläge danken. Vgl. die Dokumentation des Workshops im Anhang.

2.
Begriffe

Zunächst geht es um die Klärung und Systematisierung von Begriffen, die zur Beschreibung von mehrdimensionaler Diskriminierung benutzt werden. Die ausführliche Darstellung soll in erster Linie begriffliche und konzeptuelle Klarheit ermöglichen. Zudem soll zumindest ansatzweise deutlich werden, in welchen Formen mehrdimensionale Diskriminierung auftreten kann, um einen Teil der Lebensrealitäten und damit eben auch der Diskriminierung sichtbar zu machen, die in der deutschen Rechtspraxis bisher weitgehend unbekannt sind.[13] Beschrieben werden hier also nicht etwa neue Erfahrungen und gesellschaftliche Phänomene. Vielmehr greifen wir auf, was bereits seit längerer Zeit von betroffenen Menschen, in politischen Bewegungen und in wissenschaftlichen Publikationen thematisiert, kritisiert und bekämpft wird. Dazu liegen Erkenntnisse vor; allerdings wäre weitere sozial- und kulturwissenschaftliche Forschung zu den Erfahrungen in Deutschland angebracht.

„Intersektionalität" ist mittlerweile der Oberbegriff im wissenschaftlichen Kontext, um das Zusammenwirken mehrerer Ungleichheitskategorien zu beschreiben. Allerdings werden unter diesem Titel sehr unterschiedliche Konzepte verhandelt. Diese sind vor dem Hintergrund der Geschichte von Diskussionen um Intersektionalität zu verstehen. Hier gibt es bereits keine lineare Begriffsgeschichte mit einem Anfang und einem Ende, sondern Geschichten der politischen und theoretisch-konzeptionellen Auseinandersetzungen. Im Vordergrund stehen dann vier prominente, also in Deutschland viel zitierte und häufig diskutierte Konzepte. Diese verdeutlichen jeweils unterschiedliche Problemstellungen, die für den Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung wichtig sind. Daraus kann ein Fazit für die Verwendung der Begriffe in politischen und juristischen Kontexten sowie für die informierende Kommunikation mit der Öffentlichkeit gezogen werden.

2.1 Geschichten von „Intersektionalität"

Das Prinzip von Intersektionalität lässt sich sehr gut mit den Arbeiten der Autorin verdeutlichen, die wohl als Erste den Begriff und damit ein zentrales Intersektionalitätskonzept geprägt hat. Es ist die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Crenshaw[14]. Sie argumentierte anhand einer Analyse von Gerichtsentscheidungen zu Diskriminierungsfällen, dass wirksamer Rechtsschutz auf einem Konzept beruhen muss, in dem Diskriminierung nicht in Einzelteile zerlegt, sondern als komplexes Geschehen verstanden wird. Anlass war, dass

13 Ursachen dafür sind vielfältig. Es dürfte sich um fehlende Mobilisierung handeln, die auch an fehlenden oder fehlerhaften Vorstellungen der juristischen Akteure – Beratung, Anwaltschaft, Gerichte – hängt.
14 Zum Konzept auch unten 2.2.1.

Unternehmenspolitiken zu Einstellung, Beförderung, Entlassung und Entlohnung dazu führten, dass Schwarze[15] Frauen benachteiligt wurden, und dagegen in den USA weder ein Recht gegen Geschlechterdiskriminierung noch ein Recht gegen rassistische Diskriminierung geltend gemacht werden konnte, weil unterschiedliche Schutzstandards für unterschiedliche Merkmale galten (und verfassungsrechtlich auch weiterhin gelten). Crenshaw führte aus, dass Schwarze Frauen folglich von intersektionaler Diskriminierung spezifisch betroffen seien und ohne Rechtsschutz wären. Sie benutzte das Bild einer Kreuzung („intersection"), an der zwei Diskriminierungsgründe („race" und „sex") zusammenträfen, was rechtlich erst begriffen werden müsse. Crenshaw kritisiert damit einen „single-axis-approach", also einen auf separate Gründe oder Merkmale zielenden Ansatz von Antidiskriminierungspolitik, als unzureichend und hinderlich für die Beseitigung von Diskriminierung. Er nehme Diskriminierte als entweder rassistisch oder sexistisch oder aus anderen Gründen diskriminiert wahr, begreife aber spezifische, eben intersektionale Diskriminierungen nicht. Crenshaws Kritik zielt damit auf die Ebene der Dogmatik, die aus einem allgemeinen Gleichheitssatz (in den USA dem 14th Amendment) unterschiedliche Schutzniveaus („levels of scrutiny") konstruiert und Menschen zwingt, sich einem von diesen exklusiv zuzuordnen.[16] In weiteren Arbeiten hat Crenshaw diese Kritik dann auch auf Politiken bezogen: Trennungen in einzelne Diskriminierungen führten beispielsweise im Kampf gegen häusliche Gewalt dazu, keine Koalitionen zwischen der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung und der Frauenbewegung bilden zu können und eventuell sogar gegeneinander in Konkurrenz zu arbeiten.[17] Diese müsse durch ein besseres Verständnis für intersektionale Diskriminierung überwunden werden.

Zum Thema Intersektionalität sind in der Folge dann zahlreiche weitere Texte und Theorien entstanden. Sie wurden insbesondere in Crenshaws Arbeitskontext der „critical race theory" (in den USA oft auch „CRT") publiziert, was ein zentraler Ort der Debatte um Intersektionalität mit wertvollen Beiträgen auch jenseits der Verwendung des Begriffs Intersektionalität ist[18]. Daneben stehen zahlreiche feministische Arbeiten, z. B. von Rich und MacKinnon, die sich mit dem Zusammenwirken insbesondere von Rassismus und Sexismus und von Sexismus und Heteronormativität befassten, also z. B. Benachteiligungen von Homosexuellen als Zusammenwirken von Geschlechterstereotypen mit einer spezifischen Sexualmoral verstehen[19]. Insbesondere Schwarze Frauen und dann auch Asian Americans wie Matsuda und andere, die nicht der weißen Mehrheitsgesellschaft angehörten, thematisierten seit den 1980er-Jahren spezifische Formen der Unterdrückung, die durch Rassismus und Sexismus sowie andere Dominanzverhältnisse geprägt sind. Ihre Arbeiten zielten einerseits immer auf eine Verbesserung der rechtlichen Möglichkeiten, gegen Diskriminierung vorzugehen. Sie waren andererseits aber auch immer Interventionen, die auf Ausschlüsse, Marginalisierungen, Verzerrungen und implizite Normen innerhalb sozialer Bewegungen wie der zweiten Frauenbewegung („Second Wave Feminism") oder bestimmter antirassistischer Politiken hinweisen, diese kritisieren und verändern wollten. Damit richtet sich Kritik z. B. auch gegen Teile der feministischen Theorie, soweit diese mit einer homogenen Vorstellung von „den Frauen" arbeiten, und geht gegen die daraus folgende Vereinnahmung und Ausblendung von Hierarchien unter Frauen an, oder gegen Teile der CRT, soweit diese mit einer

15 Die Großschreibung von „Schwarz" soll sichtbar machen, dass es sich dabei um ungleichheitsrelevante Kategorisierungen handelt, nicht um essenzialistische Zuschreibungen, vgl. Eggers u. a. (2005), 13.
16 Crenshaw (1991). Im Vergleich erläutert dies Sacksofsky (2006).
17 Crenshaw (1994).
18 Combahee River Collective (1981), hooks (1981), Hull/Scott (1982), Lorde (1987), Collins (1998), u. a. Die Arbeiten wurden großteils nicht ins Deutsche übersetzt und zum Teil sehr spät rezipiert.
19 MacKinnon (2007), 420–431, hooks (1990).

homogenen Vorstellung von „Minderheiten“ operierte. Entscheidend ist für beide Seiten, die Vorstellungen zu verändern, die die juristische Wahrnehmung von Diskriminierung ebenso problematisch prägen können wie Politiken.

Ähnliche Kritiken wie in den USA wurden auch in Deutschland formuliert.[20] So reichen die Forderungen nach wirksamem rechtlichen Schutz gegen unterschiedliche Diskriminierungen weit zurück, entwickelten sich allerdings auch sehr unterschiedlich. Politisch stand die Gleichberechtigung hinsichtlich des Geschlechts lange nur für Frauen – und nicht wie heute zunehmend mit Blick auf Geschlechterstereotype – auf der Agenda. Anerkannt waren auch Forderungen nach Fürsorge für Menschen mit Behinderung, nicht aber, wie heute deutlicher, nach Enthinderung. Konsens bestand in der Ablehnung von Antisemitismus, aber Recht gegen „Rassismus“ zu fordern, wird bis heute oft als ungerechtfertigte Provokation empfunden. Auch Rechte gegen Nachteile wegen der sexuellen Identität werden weiterhin nicht mehrheitlich anerkannt. Deutlich wird hier zunächst, dass Diskriminierung nicht je dasselbe oder analog zu betrachten ist. Nicht nur wissen wir unterschiedlich viel über die jeweiligen Diskriminierungen; wir nehmen sie auch unterschiedlich ernst und wahr.

Die Ungleichzeitigkeiten und Ungereimtheiten einer Auseinandersetzung mit mehrdimensionaler Diskriminierung zeigen sich auch in der Geschichte feministischer Debatten in Deutschland. Die Erziehungswissenschaftlerin Walgenbach zeigt in einer historisierenden Analyse unterschiedliche Positionen innerhalb der westdeutschen Frauenbewegungen auf. Sie stellt diese nicht als eine Bewegung vor, sondern nennt diverse Akteurinnen und Kritikpunkte, Forderungen und Erfolge von Frauen mit Behinderung, Migrantinnen, jüdischen Frauen und Schwarzen Frauen. Diese sahen sich, so Walgenbach, im feministischen „Mainstream“ mit ihren Erfahrungen nicht repräsentiert, sondern durch Prozesse des „othering“ zu „den Anderen“ gemacht, also marginalisiert oder vereinnahmt. Daraus folgt nun allerdings nicht, „die“ Frauenbewegung in viele Unterbewegungen aufzuteilen, denn dies wäre eine unzulässige Homogenisierung marginalisierter Frauen. Vielmehr wird hier deutlich, dass Ungleichheiten nicht entlang einer Differenz verlaufen. Frauen sind mehrdimensional von Diskriminierung betroffen. Daher zielte die Kritik nicht auf binäre Gegenüberstellungen von Diskriminierten oder Marginalisierten und Privilegierten oder „Etablierten“, sondern auf die Anerkennung je spezifischer Erfahrungen und eben mehrdimensionaler Verhältnisse. Diskriminierung findet auch unter Marginalisierten statt, in je bestimmten Kontexten, die wiederum hinsichtlich einer (oder auch mehrerer) Kategorisierung(-en) nicht immer und überall und in jeglicher Hinsicht, aber irgendwo privilegiert sind. Es gibt, so Walgenbach, also keinen „genuinen Kern“ von Kategorien:

> *„Der Überblick über die politischen Interventionen [...] zeigte deutlich, dass ein solch ‚genuiner Kern‘ nur zu deklarieren wäre, wenn man spezifische Lebensformen, Subjektpositionen oder Diskurse privilegiert und zum theoretischen Zentrum erklärt (wie z. B. die mehrheitsdeutsche Mittelschichtsfrau). [...] Nimmt man [...] sämtliche angeführten Dominanzverhältnisse zusammen (Befähigung/Behinderung, Alter, Sexualität, Lokalität, Nation, Klasse/Schicht, Ethnizität, ‚Rasse‘) so stellt sich die Frage, ob die Figur der ‚marginalisierten Frau‘ wirklich auf einen ‚Sonderfall‘ oder ‚Spezialinteressen‘ reduziert werden kann.“*[21]

20 Ausführlich dazu Walgenbach (2007), weiter Hornscheidt (2007), 84: Einen genuinen Kern von Kategorien abzulehnen heißt, dass „so auch implizite Normalvorstellungen von Identitätskategorisierungen analysier- und explizierbar“ werden.

21 Walgenbach (2007), 39.

Auch Geschlecht, oder daher genauer: Gender, muss folglich als interdependente Kategorie gedacht werden. Damit werde eine Konstruktion von „Frauen“ oder „den Frauen“ durchbrochen, die weiße, heterosexuelle, nicht behinderte usw. Frauen der Mittelschicht implizit zur Norm macht.[22]

Sehr früh war in den deutschen Frauenbewegungen zudem, was Walgenbach ausblendet, die Ausgrenzung von Homosexualität bzw. Lesben ein Thema[23], aber auch die Ausgrenzung anderer spezifischer Erfahrungen, die nicht alle Frauen teilen, wie z. B. der Mutterschaft. Der Perspektivwechsel erfolgte hier in Anknüpfung an Rich's Kritik am „System der Zwangsheterosexualität“.[24] Dabei „handele es sich um Heterosexualität als Institution und um Machtbeziehungen“[25], die nicht nur das Leben von lesbischen Frauen prägten, sondern grundlegend mit einer politischen Kritik an der Vorstellung der Existenz zweier „natürlicher“ Geschlechter, einer „natürlichen“ Begehrensform[26] und den damit entstehenden Ausblendungen und Hierarchisierungen zusammenhingen.

Daneben ging es aus einer antirassistischen Perspektive[27] um den Zusammenhang von Geschlechterdiskriminierung und Aufenthaltsrecht, beispielsweise bei häuslicher Gewalt: Für Frauen ohne eigenständigen, von ihrem gewalttägigen Ehemann unabhängigem Aufenthaltstitel war eine Trennung oder Scheidung mit dem Risiko der Abschiebung verbunden.[28] Schwarze Frauen kritisierten auch, dass weiße Frauen von Unterdrückungsverhältnissen wie Rassismus und Kolonialismus profitierten, wenn Reproduktionsarbeit mehr und mehr durch Migrantinnen[29] und Frauen ohne Papiere geleistet würde.[30]

Zudem wurden die spezifische soziale Position und Diskriminierung von Frauen mit Behinderung seit den späten 1979er-Jahren innerhalb der Krüppelbewegung analysiert und bekämpft.[31] So gelten für Frauen mit Behinderung im Gegensatz zu Frauen ohne Behinderung unterschiedliche Geschlechternormen. Frauen mit Behinderung kritisierten, dass ihnen Geschlechtlichkeit eher abgesprochen würde und sie auch häufig entsexualisiert würden. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass barrierefreie Toiletten für Menschen mit Körperbehinderung nicht die gesellschaftliche Norm der Zweigeschlechtlichkeit herstellen.[32] In Bezug auf reproduktive Rechte erfahren Frauen mit Behinderung spezifische Einschränkungen, da sie gegen gesellschaftliche Normen kämpfen müssen, die ihren potenziellen Kinderwunsch verurteilen: Die Durchführung einer Sterilisation auch ohne das informierte Einverständnis der Frau[33] und medizinische statt sozialer Indikation bei Schwangerschaftsabbrüchen[34] sind deren Folge. Frauen mit Behinderung wird, wenn sie

22 Mit dem Begriff Interdependenzen arbeiten auch Weiß u. a. (2001), Lorey (2006), El-Tayeb (2003).
23 Vgl. dazu Dennert u. a. (2007), beiträge zur feministischen theorie und praxis (1989), Hark (2004), 104 f.
24 Rich (1983).
25 Hauer/Paul (2006), 10.
26 Hagemann-White (1984).
27 Oguntoye (1986), Arbeitsgruppe Frauenkongress (1984), Ani (2004), die getrennte Darstellung der Frauenbewegungen von Lesben und Schwarzen Frauen mit Behinderung soll exemplarisch deren Inhalte verdeutlichen, zu Schwarzen Lesben Ani (2007).
28 Schweikert (2000), 513 f., Leuze-Mohr (2001), 303–321, Ratsch (1984), zur Bedeutung des Aufenthaltstitels für die Situation von und soziale Arbeit mit Frauen mit unsicherem Aufenthaltstitel oder ohne Papiere trotz rechtlicher Härtefallregelung s. Prasad (2008), 8 f.
29 Zu antimuslimischem Rassismus Attia (2009).
30 FeMigra (1994), Bednarz-Braun/Heß-Meining (2004), 72–91.
31 Daniels (1983), zu Krüppellesben Raab (2007).
32 Zemp (1993), Arnade (1992).
33 Köbsel (1987).
34 Boll/Degener u. a. (1985).

sexuelle Gewalt erfahren, empirisch seltener geglaubt[35], während sie gleichzeitig einer spezifischen Gefahr der sexualisierten Gewalt ausgesetzt sind durch Abhängigkeit von Institutionen der Pflege und Versorgung[36].

Insgesamt thematisierte „die“ Frauenbewegung damit Mehrdimensionalität oder das, was heute in theoretischen Diskussionen weithin als „Intersektionalität“ diskutiert wird. Hier wird auch deutlich, dass sowohl innerhalb der sozialen Bewegungen gegen Ungleichheiten – Frauenbewegungen, Bewegungen gegen Rassismus, für Enthinderung usw. – als auch in den etablierten politischen Räumen der Mehrheitsgesellschaft sehr uneinheitliche – und oft nur eindimensionale – Vorstellungen davon bestehen, was Diskriminierung ist.

Zudem zeigt sich, dass trotz der Vielfalt von Kritiken von Frauen an feministischen Positionen, Forderungen und Arbeitsformen immer eine Tendenz zu einer gewissen Priorisierung – im ungünstigsten Fall: einer Hierarchisierung[37] – vorhanden ist. So werden – ganz im Einklang mit der Geschichte, die mit den Lebenslagen Schwarzer Frauen in den USA beginnt – oft vorrangig „gender“ und „race“ thematisiert. Weitgehend fehlen in Deutschland, so auch Walgenbach, Aussagen zur Diskriminierung von Frauen in Zusammenhang mit der Zugehörigkeit zu Sinti und Roma, zu Alter, Klasse oder Ost/West-Herkunft.[38] Insofern unterscheiden sich Ungleichheitsdimensionen hinsichtlich ihrer Geschichten nicht nur voneinander, sondern es gibt auch Auslassungen, Tabuisierungen, Unaufmerksamkeiten, auf die in der Arbeit zu achten ist.

Zudem wird deutlich, dass sich Intersektionalitätskonzepte in Deutschland aus diversen politischen und auch akademischen Kontexten speisen. Es ist nicht unwichtig, wer diese Geschichten erzählt oder schreibt. Einige Beschreibungen kommen von Betroffenen, andere von Interessenvertretungen, wieder andere aus der Wissenschaft von Menschen, die Diskriminierung nachteilig erlebt haben oder auch nicht. Manchmal ist Forschung eng mit sozialen oder politischen Bewegungen verknüpft (z. B. Disability Studies, feministische Wissenschaft), manchmal weit von diesen entfernt, und auch je unterschiedlich institutionalisiert. Vertiefte Forschung zu Diskriminierung ist in Deutschland nach wie vor kaum in die Studien- und Forschungsprofile in den Fächern integriert. Soweit dazu eigene Schwerpunkte existieren, verfügen die Genderstudies über die weitreichendste Institutionalisierung und teilweise auch institutionelle und personelle Überschneidung mit anderen Schwerpunkten, wie den Queer-Theorien[39], Postkolonialen Studien und kritischer Migrations- und Rassismusforschung[40], Disability Studies[41] und Diversity Studies[42], nur in Ansätzen in der Alternsforschung[43]. Diesbezüglich besteht der Bedarf, kategorien- und disziplinenübergrei-

35 Becker (1995), Boll/Degener u. a. (1985).
36 Boll/Degener u. a. (1985), Becker (1995), 81–89.
37 Dazu eingehend Baer (2008).
38 Walgenbach (2007), 39.
39 Dazu arbeitet u. a. das außeruniversitäre Institut für Queer Theory Berlin/Hamburg, www.queer-institut.de (Zugriff 21.05.10) oder auch Prof. Sabine Hark an der TUB.
40 Hier ist beispielsweise das Frankfurt Research Center for Postcolonial Studies (FRCPS) aktiv, http://normativeorders.net/de/component/article/289 title= (Zugriff 25.05.10), oder auch Prof. Ina Kerner mit entsprechender Denomination einer Juniorprofessur an der HUB.
41 Vgl. dazu die Dokumentationen: Waldschmidt (2003), Hermes/Köbsel (2003).
42 Die Alice Salomon Hochschule Berlin stellt die Diversity Studies in die Tradition der britischen Cultural Studies und thematisiert auch Aspekte wie Migration, Flucht, Klasse und Behinderung (s. Dokumentation des Workshops im Anhang); anders profiliert ist die FUB, Interdisziplinäres Forum Gender und Diversity (http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/ifgd/index.html, Zugriff 25.05.10); wieder andere befassen sich mit Diversity als betriebswirtschaftlichem Konzept, Krell (2007).
43 Vgl. m. w. N. Baer (2009a).

fende Forschung zu Diskriminierung auch strukturell zu fördern.[44] Durch die Behindertenrechtskonvention[45] ist Deutschland seit 2009 verpflichtet, „die Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit und deren Förderung“[46] anzuerkennen und „geeignete und wirksame Maßnahmen, zwischenstaatlich sowie, soweit angebracht, in Partnerschaft mit den einschlägigen internationalen und regionalen Organisationen und der Zivilgesellschaft, insbesondere Organisationen von Menschen mit Behinderung“[47] zu treffen. Es kann dafür u. a. Maßnamen ergreifen, „die Forschungszusammenarbeit und den Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Kenntnissen [...] erleichtern“[48].

Desgleichen ist bereits 1995 in der „Beijing Declaration and Platform for Action“ festgehalten worden, dass umfassender Bedarf besteht, Forschung vernetzt und übergreifend zu betreiben. Konkret mehrdimensionale Diskriminierung betreffend werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen, die von statistischen Ämtern sowie relevanten Stellen gefördert werden sollen:

„(a) Ensure that statistics related to individuals are collected, compiled, analysed and presented by sex and age and reflect problems, issues and questions related to women and men in society;

(b) Collect, compile, analyse and present on a regular basis data disaggregated by age, sex, socio-economic and other relevant indicators, including number of dependants, for utilization in policy and programme planning and implementation;

(c) Involve centres for women's studies and research organizations in developing and testing appropriate indicators and research methodologies to strengthen gender analysis, as well as in monitoring and evaluating the implementation of the goals of the Platform for Action;

(d) Designate or appoint staff to strengthen gender-statistics programmes and ensure coordination, monitoring and linkage to all fields of statistical work, and prepare output that integrates statistics from the various subject areas;

(i) Strengthen vital statistical systems and incorporate gender analysis into publications and research; give priority to gender differences in research design and in data collection and analysis in order to improve data on morbidity; and improve data collection on access to health services, including access to comprehensive sexual and reproductive health services, maternal care and family planning, with special priority for adolescent mothers and for elder care;

(j) Develop improved gender-disaggregated and age-specific data on the victims and perpetrators of all forms of violence against women, such as domestic violence, sexual harassment, rape, incest and sexual abuse, and trafficking in women and girls, as well as on violence by agents of the State;

44 Erste Schritte zeigt das Projekt „Forschungslücken schließen“ der ADS; ADS (2010), 17.
45 Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention) sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl II. v. 31.12.2008, 1419.
46 Behindertenrechtskonvention, Art. 32.
47 Behindertenrechtskonvention, Art. 32.
48 Behindertenrechtskonvention, Art. 32c.

(k) Improve concepts and methods of data collection on the participation of women and men with disabilities, including their access to resources.“ [49]

An die Regierungen werden für die Forschung folgende Forderungen gestellt:

„(a) Ensure the regular production of a statistical publication on gender that presents and interprets topical data on women and men in a form suitable for a wide range of non-technical users;

(b) Ensure that producers and users of statistics in each country regularly review the adequacy of the official statistical system and its coverage of gender issues, and prepare a plan for needed improvements, where necessary;

(c) Develop and encourage the development of quantitative and qualitative studies by research organizations, trade unions, employers, the private sector and non-governmental organizations on the sharing of power and influence in society, including the number of women and men in senior decision-making positions in both the public and private sectors;

(d) Use more gender-sensitive data in the formulation of policy and implementation of programmes and projects.“ [50]

Insgesamt zeigt sich also, dass Forschung gefragt ist, die eine differenzierte Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Dimensionen von Diskriminierung ermöglicht.

2.2 Prominente Konzepte

In Deutschland gibt es bereits einige viel zitierte, also prominente Konzepte zu Intersektionalität. Im Zusammenhang dieser Expertise fragt sich, inwiefern sich diese Konzepte explizit oder implizit mit Diskriminierung beschäftigen. Nur selten sind daher Diversity-Konzepte ertragreich.[51] Sie werden in Deutschland bislang primär in der Privatwirtschaft und dort primär im Personalmanagement[52] genutzt. Sie verfolgen dort in erster Linie, oft auch ausschließlich ökonomische Ziele, wenden sich aber anders als z. B. in den USA selten deutlich gegen Diskriminierung.[53] Zudem beinhalten sie mehrheitlich eher problematische Annahmen über Diskriminierung, insofern z. B. Geschlecht, Ethnizität, Alter etc. als „innere Dimensionen“ affirmativ aufgegriffen, aber auch fixiert und essenzialisiert werden, anstatt zu thematisieren, wie sehr diese Kategorisierungen ständig wechselnd konstruiert werden, und den Nachteilen entgegenzuwirken, die sich an ihnen festmachen.[54] Nachfolgend geht es demgegenüber um eine – begrenzte[55] – Auswahl der bekanntesten, aber auch unterschiedlichen machttheoretisch informierten Konzepte von Intersektionalität, die also Diskriminierung thematisieren.

49 Beijing Declaration and Platform for Action (1995), paragraph 206.
50 Beijing Declaration and Platform for Action (1995), paragraph 207.
51 Über den Nutzen von Diversity-Konzepten wurde auch auf dem Expertinnen- und Experten-Workshop diskutiert, s. Anhang. Zudem hat Diversity Eingang in diverse politische Programme gefunden (u. a. den Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP), bleibt dort aber bislang ein Schlagwort, mit dem eine gewisse demografische Vielfalt markiert werden soll.
52 Frey (2007), 133.
53 Heinrich-Böll-Stiftung (o. J.).
54 Frey (2007), 129.
55 Interessant sind hier auch Terkessidis (2010), Degele/Winker (2009) u. a.

Theoretisch wird dabei oft zwischen intra- oder interpersonalen Ebenen, mikro-, meso- oder makrosozialen Ebenen und symbolisch-diskursiver oder materieller Ebene unterschieden. Hier scheint es produktiver, bestimmte andere Aspekte in den Vordergrund zu stellen. Zuerst stellt sich die zentrale Frage[56], was sich jeweils eigentlich genau überschneidet oder kreuzt. Was sind die „Sektionen“ der Intersektionalität? Geht es um Individuen oder um Gruppenzugehörigkeiten? Geht es um (subjektive oder zugeschriebene) Identitäten oder um („natürliche“ oder sozio-kulturelle) Merkmale der Betroffenen, oder geht es um Gründe derjenigen, die diskriminieren?

Zweitens geht es um den genauen Charakter des Sich-Überschneidens oder Kreuzens. So unterscheidet die Soziologin McCall drei Möglichkeiten[57]: Antikategoriale Konzepte stellen Kategorien grundsätzlich infrage, weil bereits die Konstruktion von Kategorien Ein- und Ausschlüsse mit sich bringe, denn Kategorien seien Normen und konstruierten immer auch ein Abweichen von der Norm. Solche Konzepte müssten sich auch von jeder Bezugnahme auf Benachteiligungsgründe (wie derzeit in § 1 AGG) verabschieden. Intrakategoriale Konzepte fragen nach dem Grad der Homogenisierung und nötigen Binnendifferenzierung von Kategorien, versuchen also, sie treffender zu fassen. Solche Konzepte interessieren sich vorrangig dafür, was Benachteiligungen hinsichtlich eines „Grundes“ für unterschiedliche Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen bedeuten. Interkategoriale Konzepte verwenden Kategorien strategisch, also makrosoziale Kategorien, entlang derer soziale Ungleichheiten konstatiert werden können, gemessen und abgebaut werden sollen. Hier geht es also eher um die größeren sozialen Zusammenhänge, die dazu führen, dass Menschen benachteiligt werden.

Drittens fragt sich, welche – und damit auch wie viele – Kategorien warum berücksichtigt werden, ob es also Priorisierungen oder gar Hierarchisierungen gibt. Bislang ist in wissenschaftlichen, aber auch in den erwähnten politischen Debatten ein gewisser Schwerpunkt bei der Überschneidung von Rassismus und Sexismus zu beobachten. In den Gender Studies galt, eine weitere Kategorie hinzufügend, lange Zeit die Trias „race, class, gender“ als erkenntnisleitend.[58] Im Diversity Management gibt es eine große Variation an Ansätzen[59] und berücksichtigten Dimensionen, wobei

> *„[in] der deutschen Diversity-Praxis […] i. d. R. folgende Merkmale bzw. Merkmalsausprägungen berücksichtigt werden: Geschlecht bzw. Frau, Kultur im Sinne von Ethnizität/Nationalität bzw. Migrationshintergrund, Alter bzw. Ältere, Behinderung und familiäre Situation bzw. Interessen und Bedürfnisse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“*[60].

---

56 Yuval-Davis (2006), 195: „However, … what is at the heart of the debate is conflation or separation of the different analytic levels in which intersectionality is located, rather than just a debate on the relationship of the divisions themselves.“

57 McCall (2005). Ihr geht es um Forschungsmethodologien. Das mögliche Verhältnis zu Kategorien korreliert teilweise mit Disziplinen bzw. theoretischen Ansätzen und hat unterschiedliche methodische Arbeitsweisen zur Folge.

58 Collins (1990), Strobl u. a. (1993), Klinger (2003), zu Hierarchisierungen innerhalb der Triade Walgenbach (2007), 42 f.

59 Koall u. a. (2007).

60 Krell (2008), 64, dort auch zur Vernachlässigung der Dimension Sexualität in der Diversity-Praxis, ebenso Losert (2007).

In § 1 AGG werden, je nach Auffassung, sechs oder auch acht Kategorien genannt, wenn

> *„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“*

verboten werden. Aus einer Perspektive der Sozialwissenschaft schlagen Lutz und Wenning 13 Differenzlinien vor: Geschlecht, Sexualität, „Rasse“/Hautfarbe, Ethnizität, Nation/Staat, Klasse, Kultur, Gesundheit, Alter, Sesshaftigkeit/Herkunft, Besitz, Nord-Süd/Ost-West, gesellschaftlicher Entwicklungsstand[61].

Hier stellt sich die Frage nach den Gründen für die Auswahl[62]. Sind in allen Kontexten die gleichen Kategorien relevant oder muss das immer neu, empirisch[63], bestimmt werden? Deutlich wird, dass die Auswahl nicht nur begründet werden muss, sondern dass für bestimmte Kontexte eine offene Liste, also ein mittlerweile in den Gender Studies berühmtes „etc.“ am Ende einer Liste von Kategorisierungen, den Vorteil hat, je nach Kontext weitere relevante Kategorisierungen aufgreifen zu können[64]. Im Antidiskriminierungsrecht ist dies auf der Ebene der Menschenrechte als Verbot der Diskriminierung auch aus vergleichbaren Gründen mit unterschiedlichen Formulierungen lange anerkannt.[65]

Deutlich ist auch, dass eine Hierarchisierung von Kategorisierungen problematisch wird. Einerseits fragt sich daher nicht nur, ob und welche Diskriminierungen thematisiert, sondern auch, ob und welche ausgeblendet und tabuisiert werden. Andererseits fragt sich, wann es in der Forschung, aber auch in der politischen Kommunikation sinnvoll und gerechtfertigt ist, sich auf bestimmte Kategorien zu konzentrieren.[66] So mag es Kontexte geben, in denen über Rassismus gesprochen werden muss, ohne gleichzeitig Behinderung zu thematisieren, oder sexuelle Identität das Thema ist, ohne gleichzeitig über Alter zu sprechen. Die international bekannte Theoretikerin der Subalterne Spivak hat dies als „strategische Essenzialisierung“ diskutiert; ähnlich lässt sich auch die von der Rechtswissenschaftlerin Crenshaw benannte „politische Intersektionalität“ verstehen.[67] Dann ist wieder wichtig, diese Priorisierungen transparent zu machen und inhaltlich zu begründen.

2.2.1 „Achsen der Ungleichheit“

Ein in Deutschland aus sozialwissenschaftlicher und philosophischer Perspektive von Klinger und Knapp entwickeltes Konzept der Intersektionalität thematisiert „Achsen der Ungleichheit“. Es setzt auf der makrosozialen Ebene an, denn diskutiert werden aus gesellschaftstheoretischer Sicht Überschneidungen von strukturellen Ungleichheiten, also

61 Lutz/Wenning (2001), 20 .
62 Hornscheidt (2007), 90 f., kritisiert, dass die Auswahl häufig willkürlich getroffen zu werden scheint, womit fälschlicherweise Beliebigkeit suggeriert wird und Forscherinnen und Forscher ihre Verantwortung nicht wahrnehmen.
63 Rommelspacher (2009).
64 Degele/Winker, (2009), 11.
65 Die Auflistung von Diskriminierungsgründen wird mit unterschiedlichen Techniken offengehalten: „insbesondere“ (z. B. Art 21 Abs. 1 EU-Grundrechtecharta, Art. 14 EMRK), „ohne irgendeine Unterscheidung wie etwa“ und „oder sonstigen Umständen“ (Art. 2 AEMR); „oder des sonstigen Status“ (Art. 2 Abs. 2 IPWSKR).
66 Für die Forschung ist es auch wichtig, keine Schlüsse von einer Kategorisierung auf die andere zu ziehen, sondern die Spezifika der Kategorisierungen für sich und im Zusammenwirken zu erkennen, dazu Vorschläge bei Verloo (2006) und Kerner (2009).
67 Crenshaw (1994), 93 („identity-based politics has been a source of strength, community, and intellectual development“), Spivak (1988), 205.

Verhältnissen. Damit wenden sich die Autorinnen gegen eine zu starke Konzentration auf eine individuelle Ebene von Subjekten und deren Identitäten und Erfahrungen, die „starke Konzentration auf mikro- bis mesotheoretische Aspekte von Identität und Diskriminierung“[68]. Was sich hier „kreuzt“ sind also Strukturen. Es geht um strukturelle Diskriminierung und lässt sich auch gut mit institutioneller Diskriminierung verknüpfen, nach Supik:

> *„die direkte oder indirekte Benachteiligung durch Mechanismen, die in die Organisationsstruktur gesellschaftlicher Institutionen eingelassen sind, und so ohne ‚böse Absicht einzelner‘ Teilhabechancen ungleich verteilen. Sie finden statt im Ausbildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt, oder im Gesundheitssystem, um einige Beispiele zu nennen. Sie zeigt sich häufig erst im statistischen Gruppenvergleich.“*[69]

Ähnlich wird von „struktureller“ Diskriminierung oft gesprochen, um Ungleichheitslagen zu kennzeichnen, die sich gesellschaftlich verfestigt haben, also individuelle Erfahrungen bedingen, aber von individuellen Absichten usw. weitgehend unabhängig funktionieren.

Die drei Achsen der Ungleichheit, die nach Klinger und Knapp Beachtung finden sollen, sind Klasse, Geschlecht und „Rasse“/Ethnizität. Die Autorinnen erklären sowohl die Auswahl der Achsen als auch deren Vergleichbarkeit. Nur diese drei prägten nachhaltig Ungleichheit „nahezu aller Gesellschaften“[70]. Sie bilden, so Klinger und Knapp, das Grundmuster gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse durch den gemeinsamen Bezug auf Arbeit, denn alle drei wirken als Strukturierung und Segregation des Arbeitsmarkts, insgesamt der Reproduktions- und der Erwerbsarbeit. „Rasse“, Klasse und Geschlecht dienten der Legitimation der Abwertung bestimmter Tätigkeiten, durch die je spezifische, aber strukturell vergleichbare und sich wechselseitig informierende Erzeugung von Fremdheitseffekten. Damit liegt ein interkategorialer Ansatz vor. Empirisch lässt sich so das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheiten beispielsweise bezüglich des „pay gap“ auf dem Erwerbsarbeitsmarkt untersuchen. Klinger und Knapp meinen das aber auch programmatisch:

> *„Für uns steht außer Zweifel, dass die inter-kategoriale Zugangsweise das eigentliche Ziel ist, das allerdings noch in weiter Ferne steht.“*[71]

Das Konzept ist damit für ein Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung im Bereich des AGG produktiv. Es ermöglicht, die in § 1 AGG genannten „Gründe“ als „Achsen der Ungleichheit“ zu begreifen, auf denen sich dann Benachteiligungssituationen abspielen, die als Diskriminierung untersagt sind.

68 Klinger/Knapp (2007), 35 f.
69 Supik (2008), 2; s. a. Gomolla/Radtke (2007); Hormel/Scherr (2004).
70 Klinger/Knapp (2007), 20.
71 Klinger/Knapp (2007), 36.

2.2.2 „Interdependenzen“

In Deutschland ist daneben ein weiteres Konzept entwickelt worden, dass anders als bei der Kreuzung („intersection“) keinen Zusammenprall getrennter Gründe, sondern eine wechselseitige Verschränkung der Diskriminierungsgründe von Anfang an und in sich kenntlich machen will. Es beruht auf den Arbeiten in den Gender Studies an der Humboldt-Universität zu Berlin, die anhand von „Gender“ exemplarisch zeigen, dass Konzepte von abgrenzbaren, sich überschneidenden Kategorien eine Vorstellung reproduzieren, in der Kategorien einen „genuinen Kern“ haben.[72] Demzufolge liegt das Risiko von Intersektionalitätskonzepten, die mit Metaphern wie Straßenkreuzungen oder Achsen arbeiten, in der Bestätigung einer Norm, die doch gerade infrage gestellt werden soll. Daher schlagen die Autorinnen vor,

> *„Gender als interdependente Kategorie zu fassen. Mit dem Begriff Interdependenzen werden folglich nicht mehr wechselseitige Interaktionen zwischen Kategorien gefasst, vielmehr werden soziale Kategorien selbst als interdependent konzeptualisiert. In der Konsequenz bedeutet dieser Vorschlag, dass auch die Kategorien Klasse, Ethnizität oder Sexualität als interdependente Kategorien gedacht werden müssen.“*[73]

Dies ist ein tendenziell antikategoriales Konzept von Intersektionalität, hat aber auch Anteile einer intrakategorialen Analyse. So ist die Konstruktion von Kategorien selbst zum Thema gemacht und kritisch analysiert, um aber auch mehrdimensionale Ungleichheitserfahrungen eingedenk der sie prägenden Kategorisierungen verstehen zu können.

> *„Die Annahme von Kategorien ist in Theoretisierungen zu Interdependenzen und Intersektionalität die unhinterfragte Grundlage der Untersuchung ihrer Komplexität und Bedingtheit. Daher soll in diesem Beitrag ergänzend und in Kritik an bisherigen Ansätzen die Ebene der Kategorie genauer betrachtet werden.“*[74]

Die Herstellung von Kategorien erfolgt, so die Linguistin Hornscheidt, durch Sprache:

> *„Aus einer perspektivisch-pragmatischen linguistischen Sicht*[75] *[...] sind Kategorien durch sprachliche Benennungspraktiken getragene und hergestellte Kategorisierungen, die so stark konventionalisiert sind, dass sie den Anschein der Vorgängigkeit und Natürlichkeit besitzen können – aus der prozesshaften Kategorisierung wird so im Sprachgebrauch und im Denken eine zumindest temporär feststehende und der sprachlichen Benennung vorgängige Kategorie.“ Fn: Hornscheidt (2007), 67.*

Benennungspraktiken führen also zur Kategorisierung von Menschen und damit immer sowohl zu Ein- als auch Ausschlüssen. Damit sind sie eine machtvolle Differenzierung in diejenigen, die dazugehören, und diejenigen, die nicht dazugehören – beispielsweise in vor

---

72 Nicht immer ganz klar ist, was genau intersektional zusammenwirkt. Angesprochen werden z. B. Dominanzverhältnisse, aber auch Subjektpositionen und Identitätskategorisierungen. Nach Walgenbach liegt dem Konzept ein „Verständnis von sozialen Kategorien, welche die Qualität struktureller Dominanz aufweisen“, zugrunde. Die Auswahl der relevanten Kategorien sei „kontextabhängig und historisch variabel“, es gebe „keine ‚richtige‘ Analyse“, Walgenbach (2007), 58.

73 Walgenbach u. a. (2007), 9.

74 Hornscheidt (2007), 72.

75 „Sprache wird in einem perspektivisch-pragmatischen Ansatz nicht als Mittel der Abbildung einer außersprachlichen Realität, sondern als ein Realität herstellendes Mittel aufgefasst“, Hornscheidt (2007), 79.

Diskriminierung rechtlich Geschützte oder von Antidiskriminierungsberatung Adressierte oder auch „die anderen“ oder die „nicht Betroffenen“. Benennung teilt damit in imaginierte Gruppen und stellt weitere Bedeutungsebenen her[76]. Zudem sind Benennungen ontologisierende Vorgänge, denn was benannt wird, „ist“ in dem Moment „so“. Für die auch juristische Arbeit gegen Diskriminierung ergibt sich daraus das „feministische Dilemma“ oder „Dilemma der Differenz“[77], einerseits etwas als Unrecht benennen zu wollen, andererseits aber damit zu verdecken, dass dies hergestellt wird, Veränderungen unterliegt, nicht essenziell ist.

Genauer: Die im Diskriminierungskontext häufige ontologisierende Kategorisierung durch Sprache erzeugt das Problem, das es lösen soll, Menschen zu kategorisieren. Das ist mit Blick auf die Bezeichnung einiger Kategorien auch bereits Thema öffentlicher Debatten. So wird vielfach kritisiert, dass und wenn sich Recht gegen Diskriminierung auf den Begriff „Rasse“ bezieht, der selbst rassistisch ist.[78] Desgleichen entzünden sich Diskussionen am Begriff „Behinderung“.[79] Aber auch der Begriff „Alter“ fixiert etwas, was sich eigentlich nicht fixieren lässt, weil das chronologische Lebensalter äußerst unterschiedlich wirkt,[80] und der Begriff „Geschlecht“ suggeriert zwei klar voneinander abgrenzbare Geschlechter, obwohl heute Geschlecht schon in der Rechtsprechung als mehrdimensionales und höchst heterogenes Spektrum verschiedener Merkmale betrachtet wird, was es ermöglicht, auch Inter- und Transsexualität sowie Transgender-Lebensweisen besser zu verstehen.[81]

Das Konzept der Interdependenzen ist also besonders informativ, wo es um die Folgen sprachlicher Benennungspraxen geht. Es zwingt dazu, infrage zu stellen, wie wir über Menschen und deren Erfahrungen sprechen, und fordert dazu auf, angemessene Formen zu entwickeln, wie Diskriminierung adressiert werden kann, ohne sie sprachlich zu wiederholen.[82]

2.2.3 „Intersectionality“

Neben den beiden deutschen Vorschlägen steht das Konzept von Crenshaw, das bereits einführend skizziert worden ist. Was genau bringt es für das Verständnis mehrdimensionaler Diskriminierung? Crenshaw selbst hat die Metapher einer Straßenkreuzung benutzt, um im Fall einer Klage gegen General Motors zu zeigen, wo Gleichstellungsrecht problematisch ist und Diskriminierung nicht verhindern kann. In der Geschichte des Unternehmens spiegelte sich eine gesellschaftliche Entwicklung von diskriminierenden Ausschlüssen und Chancenungleichheiten beim Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt der Industrie, die in dem Fall kulminierte: Als aus ökonomischen Gründen ein Teil des Personals entlassen werden

76 Wie zum Beispiel, dass es immer nur genau zwei mögliche Gruppen gäbe, dass eine Zuordnung zu der einen Gruppe die Zuordnung zu der anderen Gruppe ausschließe und dass sich die Gruppen in ihren Eigenschaften ergänzen würden, Hornscheidt (2007), 77.

77 Baer (1996).

78 Cremer (2009, 2010), RL 2000/43/EG, Erwägungsgrund 6, BT- Drs. 16/1780 vom 08.06.2006, 31 f. Hier stellt sich auch die Frage, wie das Verhältnis zwischen den im AGG benannten Aspekten und Nationalität bzw. Staatsangehörigkeit ist. Vom Regelungsbereich soll diese nicht umfasst sein; tatsächlich werden Menschen aber auch „als Ausländer“ diskriminiert.

79 Dederich (2007), 48: „Die Unterdrückung und Diskriminierung von behinderten Menschen wird demnach in der Sprache nicht einfach abgebildet, sondern wird durch diese manifestiert und gefördert – es sind Funktionen der Sprache.“

80 M. w. N. Baer (2009a).

81 Büchler/Cottier (2004), Adamietz (2006), Koch-Rein (2006), Tesauro im Schlussantrag zu EuGH C-13/94, „P./S.“, Slg. I-2143 (2153).

82 Bekannt ist diese Problematik beispielsweise im Falle der – von Gegnern dieses Gleichstellungsinstruments benutzten – Stigmatisierung von Frauen durch die „Quote“.

sollte, waren in erster Linie Schwarze Arbeitnehmerinnen – die erst nach Schwarzen Männern und weißen Frauen eingestellt worden waren – betroffen. Ihre Klage blieb vor Gericht erfolglos, da dies weder akzeptierte, dass sexistische Diskriminierung vorlag – weil weiße Frauen keine Kündigung erhalten hatten –, noch, dass rassistische Diskriminierung vorlag – weil Schwarze Männer ihre Arbeitsplätze behalten konnten. Dieser Typ von Diskriminierung, so Crenshaw, sei intersektional:

„discrimination as Black women – not the sum of race and gender discrimination, but as Black women“[83].

Schwarze Frauen, so Crenshaw, befänden sich metaphorisch auf einer Straßenkreuzung, wo aus unterschiedlichen Richtungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten Diskriminierung auf sie zukomme, sie erfasse und verletze. Intersektionalität steht also bei Crenshaw für die spezifische soziale Position von „women of color“. Sie sei, so Crenshaw, vor Gericht nicht sichtbar. Die Erfahrung Schwarzer Frauen werde unsichtbar gemacht, indem weiße Frauen zur Betroffenheitsnorm sexistischer und Schwarze Männer zur Betroffenheitsnorm rassistischer Diskriminierung gemacht würden. Dadurch werde nicht nur ein verkürztes Verständnis von Rassismus und Sexismus reproduziert, nämlich jeweils nur die Auswirkungen auf die jeweils relativ Privilegierten, sondern so werde auch grundlegender gesellschaftlicher Wandel verhindert, da alle Diskriminierten davon profitieren könnten, wenn die Veränderung der Situation Mehrfachdiskriminierter zum Ziel von Antidiskriminierungspolitiken gemacht würde.

Crenshaws Analyse verdeutlicht die Problematik von Antidiskriminierungspolitiken, die sich auf nur jeweils eine Achse konzentrierten: Sie blenden die Erfahrungen Schwarzer Frauen aus, wenn Diskriminierung eben nicht auf alle (weißen) Frauen zutrifft („es wurden ja nicht alle Frauen diskriminiert“). Oder sie konstruieren sie als so unterschiedlich gegenüber weißen Frauen oder Schwarzen Männern, dass der Tatbestand von Schwarzen Frauen nicht erfüllt werden kann („Schwarze Frauen können nicht wegen sexistischer Diskriminierung klagen, es ist doch ein Sonderfall“). Demgegenüber gehe es nicht zuletzt im Recht darum, strukturelle Intersektionalität ernst zu nehmen, also die Überschneidung von Herrschaftssystemen – „the interaction of racism and patriarchy generally“[84] – und auch spezifische soziale Positionen an dieser Kreuzung:

„the location of women of color both … within overlapping systems of subordination“[85].

Etwas anders gelagert ist demgegenüber die politische Intersektionalität. Letztlich identitätsbasierte Politiken können sich so überschneiden, dass sie sich zum Nachteil derjenigen auswirken, die von struktureller Intersektionalität betroffen sind. Deutlich wird dies am „intersectional disempowerment“, von dem Schwarze Frauen betroffen sein können, wenn sie in feministischen Kontexten mit Rassismus und in antirassistischen Kontexten mit Sexismus konfrontiert werden und um einen Ort kämpfen müssen, an dem sie nicht einen Teil ihrer politischen Interessen verteidigen oder abspalten müssen.[86] Dies ist auch für die

83 Crenshaw (1991), 64.
84 Crenshaw (1994), 12.
85 Crenshaw (1994), 12, zu politischer Intersektionalität oben in 2.2.
86 „So kann beispielsweise die Angst davor, Rassismus zu schüren, Migrantinnen und Migranten dazu verleiten, bestimmte Unrechtserfahrungen zumindest gegenüber Mehrheitsangehörigen zu negieren“, Prasad (2008), 12.

institutionelle, konsultative und partizipatorische Gestaltung von Beratungsarbeit gegen Diskriminierung wichtig: Hier sollte verhindert werden, dass sich Menschen als Vertretung für eine Diskriminierung präsentieren müssen, also als Frau, als Migrant, als behindert usw., sondern es geht darum, sowohl die Spezifik einzelner Diskriminierungsstrukturen als auch diejenige individueller mehrdimensionaler Erfahrungen zu thematisieren.

Ein Beispiel für die Herausforderungen, die darin liegen, ist wieder die Debatte um das muslimische Kopftuch in Deutschland: Wenn Gleichberechtigung im Geschlechterverhältnis zur Anforderung wird, die nur an Muslime oder „den Islam" gestellt wird, finden emanzipierte Muslima keinen Ort, denn sie werden gezwungen, entweder auf der Seite „des Islam" zu stehen und damit keine Gleichberechtigung von Frauen zu fordern, oder aber „feministisch" zu „sein", sich also gegen ihren Glauben zu stellen.[87] Wenn Runde Tische o. Ä. zu Fragen der „Integration" usw. dann Muslime und Frauen gegeneinanderstellen, wird diese Stereotypisierung gefördert, anstatt Diskriminierung zu bekämpfen.

2.2.4 Mehrfachdiskriminierung: „Multiple, compound und intersectional discrimination"

Der Rechtswissenschaftler Makkonen, Mitglied des von der Europäischen Kommission geprägten „European Network of Independent Experts in the Non-Discrimination Field", hat ein weiteres Konzept vorgelegt, das auch von der Europäischen Kommission genutzt wird.[88] Er unterscheidet „multiple discrimination", „compound discrimination" und „intersectional discrimination"[89] als Oberbegriffe. „Multiple discrimination" oder Mehrfachdiskriminierung meint nach Makkonen

> *„a situation in which one person suffers from discrimination on several grounds, but in a manner in which discrimination takes place on one ground at a time"*[90].

„Multiple" bezeichnet also eine Addition oder Akkumulation von Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen zu unterschiedlichen Zeitpunkten bzw. an unterschiedlichen Orten. Als Beispiel nennt Makkonen die Diskriminierung einer Frau mit Behinderung beim Zugang zu Karriere aufgrund ihres Geschlechts und beim Zugang zu einem Gebäude aufgrund ihrer Behinderung. Sozial verbinden sich diese Erfahrungen zu einer Lebenslage für eine Person. Anders als in dem Fall der rassistisch-sexistischen Kündigungspraxis, der bei Crenshaw im Vordergrund stand, sind hier jedoch unterschiedliche Zeitpunkte und Akteure von Bedeutung. Juristisch wären sie auch deshalb als zwei Fälle zu behandeln. Das Beispiel von Makkonen ist jedoch wichtig für die politische Kommunikation und die Aufklärungsarbeit gegen Diskriminierung sowie die Beratungspraxis und Organisationskulturen, die auf Diskriminierungsfreiheit setzen: Sie müssen alle Strukturen begreifen, die Benachteiligungen ausmachen. Makkonen konzipiert daneben die „compound discrimination" als

87 Umgekehrt funktioniert das auch, aber mit weniger nachteiligen Folgen: Feministinnen sind gefordert, sich gegen Muslime zu stellen, und gelten als frauenfeindlich, wenn sie eine pauschale Kritik an fehlender Gleichberechtigung verweigern.

88 Europäische Kommission (2007), 15–17.

89 Zudem erwähnt er die „overlapping discrimination" in Situationen, in denen mehrere Diskriminierungsgründe präsent sind, aber nicht gleichzeitig wirken. Das Beispiel (ein Unternehmen mit der informellen Politik, keine Menschen mit Migrationshintergrund und keine Menschen mit Behinderung einzustellen) ist allerdings schon Beispiel für „compound discrimination", denn behinderte Menschen mit Migrationshintergrund sind spezifisch betroffen. Makkonen (2002), 12.

90 Makkonen (2002), 10.

> *„a situation in which several grounds of discrimination add to each other at one particular instance: discrimination on the basis of one ground adds to discrimination based on another ground to create an added burden“*[91].

Beispiel sei die Segregation des Erwerbsarbeitsmarkts, nach der bestimmte Berufe als Frauenberufe, andere als Männerberufe betrachtet werden, aber gleichzeitig bestimmte Berufe auch als Berufe für Menschen mit bestimmten Migrationshintergründen, andere als Berufe für weiße Deutsche ohne diese Migrationshintergründe gelten. Für Migrantinnen erschwert dies die Chancen der Jobsuche, da sich für sie beide Segregationsmechanismen diskriminierend auswirken. Diese „compound discrimination“ wird meist als „verstärkende Diskriminierung“ übersetzt, was allerdings eine mathematische Addition oder Multiplikation nahelegt. Das legt den Schluss nahe, Migrantinnen hätten die schlechtesten Chancen am Arbeitsmarkt. Vielfach erweist sich dies jedoch als Kurzschluss. So gibt es Bereiche, in denen insbesondere junge Männer mit Migrationshintergrund chancenlos bleiben. Das spricht dafür, sich hier eher an Crenshaw zu orientieren und nicht von „Verstärkung“, sondern von einem je spezifischen Zusammentreffen zu sprechen.

Schließlich ist nach Makkonen – ausdrücklich im Anschluss an Crenshaw – die „intersectional discrimination“ in einem engeren Sinn – also nicht als Oberbegriff –

> *„such a situation in which there is a specific type of discrimination, in which several grounds of discrimination interact concurrently“*[92].

Diese Diskriminierung kommt also durch das spezifische Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsgründe zustande. Als Beispiel wird die Zwangssterilisation von Frauen mit Behinderung angeführt. Weder Frauen ohne Behinderung noch behinderte Männer seien davon betroffen.[93] Dies ähnelt dem Fall der rassistisch-sexistischen Kündigung: Bestimmte Menschen stehen an der Stelle, wo sich zwei Benachteiligungspolitiken treffen.

Insgesamt hilft das Konzept von Makkonen also vorrangig dabei, auch Diskriminierung zu verstehen, die sich zu unterschiedlichen Zeitpunkten aus unterschiedlichen Gründen in unterschiedlichen Situationen für ein und dieselbe Person verwirklicht; dies lässt sich als Mehrfachdiskriminierung kennzeichnen.

2.3 Zwischenfazit

Das Konzept der Intersektionalität hat, so zeigt die Untersuchung, sowohl in sozialen Bewegungen als auch in der Forschung als Auseinandersetzung mit Diskriminierung eingedenk der in sich interdependenten „Achsen der Ungleichheit“ eine vielfältige Geschichte. Diese ist für die Konzeptionalisierung mehrdimensionaler Diskriminierung wichtig. Die Probleme, die hier Thema sind, werden auch im Umgang mit den verschiedenen Formen von Diskriminierungen in rechtlichen Normen, in der Rechtspolitik, der Rechtsprechung und der Rechtswissenschaft deutlich werden. Doch schon jetzt ergeben sich für die Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit sowie für die politische Arbeit der Antidiskriminierungsstelle und auch für die juristische Praxis wichtige Hinweise.

91 Makkonen (2002), 11.
92 Makkonen (2002), 11.
93 Makkonen (2002), 11.

Ausgangspunkt der Entwicklung der Auseinandersetzung mit Intersektionalität ist eine Kritik an der Reduzierung auf ein Merkmal, einen Grund, eine **Dimension der Diskriminierung**. Es geht hier nicht um Verschiedenheit, Differenz oder schlichte Vielfalt, sondern um Ungleichheiten und Hierarchien, um Diskriminierung, denn

> *„es ist eine blinde, eine unhistorische Vorstellung – als ginge es bei Sexismus mal um die Frauen, mal um die Männer, bei Rassismus mal um Schwarze, mal um Weiße usw. – und nicht etwa um tradierte Benachteiligungen, die nicht automatisch oder immer, aber im sogar empirisch nachweisbaren Regelfall ‚die Anderen' treffen, also hierzulande: Frauen, Migrantinnen und Migranten, nicht-Christinnen und Christen, Alte und Kinder, Behinderte etc. Es ignoriert den Kern von Diskriminierung – die ungleiche Verteilung von Chancen, Ressourcen, Anerkennung, die eben nicht willkürlich oder gar zufällig, sondern historisch gewachsen tief in gesellschaftliche Strukturen eingeschrieben ist, die Privilegien der Normalität sichern."*[94]

Die gesellschaftliche Chancenverteilung ist durch Kategorisierung entlang bestimmter Strukturen, die sich als „Achsen" darstellen lassen, eben spezifisch ungleich. Geld, frei oder flexibel verfügbare Zeit, Zugang zu einflussreichen Positionen, die Verwirklichung persönlicher Wünsche, Sicherheit vor jeglicher Form von Gewalt, also Anerkennung und Ressourcen, mithin Chancen sind nicht zufällig verteilt, sondern durch Rassismus, durch altersbezogene Benachteiligung, durch Behinderungen, also die Ausgrenzung von Menschen als behindert, durch Sexismus und Heterosexismus strukturiert. Es handelt sich dabei nicht in erster Linie um „Phobien" oder „Feindlichkeit", auch wenn diese Redeweise sich teilweise im politischen Kontext etabliert hat. Sie birgt jedoch die Gefahr der Individualisierung und Psychologisierung.[95] Vielmehr findet Diskriminierung ihre Grundlage in bestimmten kulturellen, symbolischen Ordnungen, ideologischen Verfestigungen und in Strukturen, die sich in verletzenden, nachteiligen Erfahrungen manifestieren. So verdeutlicht Heterosexismus im Gegensatz zu „Homophobie" oder „Transphobie", dass es sich um Diskriminierung aufgrund der Norm der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit – mit genau zwei verschiedenen, natürlichen, sich ergänzenden, sich begehrenden Geschlechtern – handelt. Damit wirkt sich die Orientierung an einer binären biologischen Geschlechterordnung sowohl in den Lebensweisen zulasten von Homosexuellen oder Bisexuellen wie auch in der individuellen Identität zulasten von Inter- und Transsexuellen aus.

Unterschiedliche Menschen sind von sozial wirksamen Kategorisierungen daher auch unterschiedlich betroffen, denn Menschen nehmen soziale Positionen hinsichtlich aller Kategorisierungen ein: Alle haben ein Geschlecht, eine sexuelle Identität, ein Alter usw. Das wird auch in der Begründung des Gesetzentwurfes des AGG deutlich.[96] Manche Kategorisierungen sind wichtig für die Identität einer Person, dies ändert sich im Laufe der Zeit und es kann Benachteiligungen, aber in bestimmten Zusammenhängen auch Privilegien ausmachen. So sind in Deutschland weiße Menschen hinsichtlich rassistischer Kategorisierung regelmäßig privilegiert, was dazu führt, dass Weißsein die Norm darstellt und auch unsichtbar gemacht wird, eine Person also auch nie gezwungen ist, darüber nachzudenken, ob oder dass sie weiß ist, wenn sie sich nicht damit beschäftigt, um sich zu fragen, was sie als Weiße für den Abbau struktureller oder institutioneller Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz, einer Schule usw. tun kann. Desgleichen werden Frauen und Männer regelmäßig als heterosexuell kategorisiert, weshalb lesbische bzw. schwule oder bisexuelle

94 Baer (2009b), 4.
95 Hartmann/Klesse (2007), 10 f.
96 Dazu unten 3.1.2.

Frauen und Männer, soweit und wo sie Diskriminierung befürchten, ihre sexuelle Identität nicht thematisieren. Vielleicht werden sie aufgrund von Geschlechternormen, die unsere Einschätzung von Aussehen und Verhalten prägen, von manchen für lesbisch bzw. schwul gehalten, aber niemand spricht darüber. Andere erzählen vielleicht auch ganz selbstverständlich von sich, zum Beispiel von Partnerschaft, in der sie ein Kind haben. Strukturen wirken also hierarchisierend, aber Individuen erfahren dies unterschiedlich.

Eingedenk dieser Überlegungen liegt es nahe, anstelle von Gründen oder Merkmalen von **„Dimensionen" der Benachteiligung** zu sprechen. Zwar kann der Begriff allein abstrakt wirken. Als Oberbegriff ermöglicht er aber dann eine kontextualisierte Differenzierung. So sollte insbesondere in Kontexten, in denen es um Forschung und Expertise geht, aber auch in rechtspolitischen und weiteren politischen Zusammenhängen unseres Erachtens der Begriff „Kategorisierung" im Vordergrund stehen. Dagegen spricht zwar der Charakter als Fremdwort. Doch ist gerade die Verfremdung eine wichtige Botschaft: Einfach sind die Fälle der Diskriminierung nicht. Das Wort betont im Unterschied zu „Gründe", „Merkmale" oder auch „Kategorien" den aktiven Prozess der Herstellung von benachteiligender Wirklichkeit durch Sprache.[97] Werden ethnische (oder dann besser: ethnisierte) Herkunft, Geschlecht (oder: Vergeschlechtlichung), Religion und Weltanschauung (oder: Kulturalisierung), Behinderung (oder: behinderte Entfaltung), Alter (oder: Bio-chronologisierung) und sexuelle Identität (oder: sexuelle Normierung) als „Kategorisierungen" bezeichnet, wird sprachlich deutlich, dass es nicht um etwas geht, was Menschen haben oder in unterschiedlichen Ausprägungen „sind", sondern um Einteilungen, die von diskriminierenden Personen in bestimmten Machtpositionen gemacht werden. „Kategorisierungen" können sich dann auch in Selbstwahrnehmungen und Identitäten widerspiegeln, als Mann, als heterosexuelle Mutter, als junge Lesbe, als reiche Muslima etc., aber – und das macht einen großen Unterschied – sie müssen es nicht. Der Begriff „Kategorisierung" suggeriert zudem den Zusammenhang zwischen Benachteiligungen und Normen, also kategorialen Unterscheidungen. Ausgrenzung oder eben Diskriminierung ist eine Einteilung in normkonform und nicht normkonform, was grundlegend für ein Verständnis von Diskriminierung ist.

„Kategorisierung" bewirkt also assoziativ ein differenziertes, durchaus gewollt **komplexes Verständnis** von Diskriminierung. Darin liegt in der Rechtswissenschaft und vor Gericht, in der Politik und in der Sensibilisierung und in bestimmten Teilen der Bildungsarbeit zu Diskriminierung ein deutlicher Mehrwert. In bestimmten Kontexten können andere Begriffe sinnvoll sein, doch sollten die Argumente, die gegen die üblichen Begriffe stehen, dann jeweils aktiv adressiert werden. Wichtig ist auch hier, dass Intersektionalität nichts Abstraktes, sondern etwas Kompliziertes, nichts Unbegreifliches, sondern etwas Wichtiges ist, und dass auch die wissenschaftliche Beschäftigung damit mit der Komplexität von Lebensrealitäten und vielschichtigen Ungleichheiten umgehen muss.

Daneben ist es wichtig, Diskriminierung benennen zu können, bei der mehrere Kategorisierungen zusammenwirken. Auch im Englischen sind hier mehrere Begriffe im Umlauf („intersectional" und „multiple discrimination") und es werden Ausprägungen unterschieden: additive Diskriminierung (auch „compound", „vermehrt" oder „doppelt" genannt) und verschränkte Diskriminierung (auch „intersectional" im engeren Sinne bzw. „intersektionell" genannt). Analytisch ist das teilweise hilfreich; juristisch scheint es nicht zwingend.

97 Dies ist auch der Vorteil gegenüber dem Begriff Kategorie, der in der Intersektionalitätstheorie wie oben gezeigt gebräuchlich ist.

Deutlich ist, dass Begriffe, die Addition nahelegen, problematisch sind. Das gilt wohl auch für den Begriff „mehrfach". Ziel muss dagegen vielmehr sein, Hierarchisierungen zwischen Ungleichheiten und Stigmatisierungen von Betroffenen als doppelten Opfern zu vermeiden, also mit der Benennung nicht die ontologisierende Verkürzung zu wiederholen, die gerade die Diskriminierung ausmacht. Das wird in der Forschung auch als Dilemma beschrieben, fordert aber eher dazu auf, hier bessere Begriffe zu finden. Deutlich ergibt sich aus der Forschung, dass Kategorisierungen wie beispielsweise die des § 1 AGG nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Sie sind eng miteinander verknüpft, verschränkt, überschneiden sich, beeinflussen sich, sind interdependent und äußern sich als mehrdimensionale Diskriminierung.

Es scheint daher sinnvoll, vorrangig mit dem Begriff **mehrdimensionale Diskriminierung** zu arbeiten. Dagegen ließe sich einwenden, dass „... dimensional" kompliziert klinge und ein Fremdwort nutze. Andererseits ist das auch hier Teil der Botschaft: Diskriminierung sollte als nicht einfacher Fall markiert werden. Der alternative Begriff „intersektional" würde demgegenüber die Grenze der Alltagsvorstellungen eher sprengen: „Dimensionen" liegen näher am hier interessierenden Problem als „Sektionen".

Weiter ließe sich gegen diesen Begriff einwenden, dass § 4 AGG wie auch die Gesetzesbegründung von „mehreren Gründen" spricht. Es ist sicher Aufgabe der Rechtswissenschaft und Rechtsprechung, das sinnvoll zu dogmatisieren und so eine Anwendung auf Fälle sicherzustellen, die gerade nicht mehrere aufeinander folgende Handlungen beinhalten, sondern ein spezifisches Zusammentreffen. Der Sinn der Regel wird mit dem Begriff „mehrdimensional" deutlicher. So ließen sich auch Fehlschlüsse vermeiden, die Benachteiligte entgegen der Absicht des Gesetzgebers schlechter stellen.[98]

In der informierenden Kommunikation mit der Öffentlichkeit wird es selbstverständlich wichtig sein, mehrdimensionale Diskriminierung zu erläutern und dabei auf unterschiedliche Fallkonstellationen, auf die Gefahr der Stereotypisierung, der Priorisierung und Hierarchisierung und der Essenzialisierung deutlich hinzuweisen.[99] Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung" lässt grundsätzlich offen, wie das Zusammenwirken von Kategorisierungen ist, was es als Vorteil zu nutzen gälte.

Weiterer Oberbegriffe bedarf es unseres Erachtens nicht. Es ist zwar wichtig, darüber zu sprechen, dass Menschen auch von unterschiedlichen Benachteiligungen in unterschiedlichen Zusammenhängen betroffen sind („additiv"), doch ist jede Diskriminierung Unrecht und eine Einteilung als weitere Kategorisierung (im „Dilemma der Differenz") eher problematisch.

Die Alternativen bieten weniger Vorteile. Gegen eine Verwendung des Begriffs Mehrfachdiskriminierung spricht, dass er eine mathematische Assoziation aufruft. Die Vorstellung, verschiedene Diskriminierungen könnten schlicht addiert werden und ergäben dann eine doppelte oder dreifache Diskriminierung, wird der Komplexität von Diskriminierung jedoch nicht gerecht. Außerdem legt der Begriff nahe, die Diskriminierung würde „schlimmer" oder „verletzender". Damit läge der Fokus jedoch auf den Gründen für eine Benachteiligung, nicht aber auf der Benachteiligung, also den Folgen der Diskriminierung selbst.

98 Das problematische Beispiel ist Adomeit/Mohr zur Nichtanwendbarkeit § 4 AGG, s. 3.1.4.
99 ADS (2010), 5.

Dann wären die Beweggründe der Verantwortlichen oder gesellschaftliche Strukturen auch wichtiger als die Erfahrung der Betroffenen. Arbeit gegen Diskriminierung bedeutet aber gerade, die Erfahrung der Betroffenen als Benachteiligung anzuerkennen, auch wenn sie sich „nur" auf einen Grund bezieht. Eine Hierarchisierung schwerer und weniger schwerwiegender Benachteiligungen ist mit Blick auf die Gründe unangemessen.

Desgleichen sprechen auch Argumente gegen eine weitere systematische Differenzierung in Unterfälle. Das Wesentliche lautet: Jede Diskriminierung ist anders, jede wird individuell erlebt, und fast alle sind mehrdimensional, auch wenn nicht immer alle Dimensionen gleichermaßen gewichtig sind. Manchmal führt erst die Verschränkung von mehreren Kategorisierungen zu einer Benachteiligung, manchmal wirken verschiedene Kategorisierungen „nebeneinander". In Lebenssituationen lässt sich das aber nicht „sauber" trennen. Die schlechte Beurteilung in einem Bewerbungsgespräch kann auf diskriminierende Vermutungen über die verminderte Leistungsfähigkeit aufgrund einer Behinderung oder die Unterstellung, Frauen wären weniger karriereorientiert als Männer, oder den als nicht deutsch wahrgenommenen Namen zurückgehen, oder auf eine bestimmte Kombination dieser Vermutungen. Zudem sind, was das Konzept der Interdependenzen verdeutlicht, Kategorisierungen miteinander verwoben, voneinander abhängig, eben interdependent: An rassistischer Diskriminierung hängen immer spezifische Vorurteile über und Normvorstellungen für Schwarze (und andere für weiße) Männer und für Schwarze und (andere für weiße) Frauen, also ist rassistische Diskriminierung auch vergeschlechtlicht. An der Benachteiligung von alten Menschen hängen Vorstellungen über Beweglichkeit, aber auch über Geschlechterrollen und sexuelle Identitäten. Und die Benachteiligung von Männern hängt an Geschlechterstereotypen, aber auch an Vorstellungen über Stärke, also fehlende Behinderung und „richtiges" Alter, oft auch über Heterosexualität.

Versuche, mehrdimensionale Diskriminierung in klar abgrenzbare Typen zu unterteilen, sind insofern eine weitgehend unnötige, und, so paradox es klingt, auch eine gefährlich vereinfachende Verkomplizierung. Auch die von uns in der Rechtsprechung identifizierten Fallbeispiele lassen sich eher nicht eindeutig zuordnen. Das AGG schlägt keine derartige Systematisierung vor und auch die Gerichte und Rechtsbeistände scheinen sich nicht daran zu orientieren.

3.
Rechtsetzung

Auch in der Rechtswissenschaft und in der Rechtspraxis ist mehrdimensionale Diskriminierung mittlerweile Thema. Hier werden teilweise ebenfalls die Aspekte betont, die wir bereits als besonders wichtig identifiziert haben: Diskriminierung lebt von Kategorisierungen, die alle treffen, aber je nach Zusammenhang ungleiche, benachteiligende oder privilegierende Folgen haben.[100] Doch fragt sich, welche Herausforderungen sich daraus juristisch konkret ergeben. Dabei geht es um Formulierungen nicht nur in Normtexten, sondern auch in der rechtspolitischen und auf Rechtsdurchsetzung orientierten Arbeit. Zudem geht es um die dogmatische Verarbeitung aller Aspekte mehrdimensionaler Diskriminierung, letztlich also den effektiven Schutz vor Diskriminierung und die Durchsetzung entsprechende Rechte.

Zunächst erfolgt daher eine Bestandsaufnahme zu mehrdimensionaler Diskriminierung in nationalen und internationalen Normtexten, in der rechtswissenschaftlichen Literatur und in den rechtspolitischen Papieren, die in Zusammenhang mit dem AGG stehen. Diese ergibt ein recht uneinheitliches Bild.

3.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) trat am 18. August 2006 in Kraft und ist Teil des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14. August 2006.[101]

100 Schiek verdeutlicht den Zusammenhang zwischen mehrdimensionaler Zugehörigkeit aller Menschen und die unterschiedlichen Auswirkungen, die Gleichstellungsrecht auf alle hat: „Human beings do not exist as compartmentalised entities, but rather as one person each with different characteristics some of which might fall into the category of personal features serving as starting points for social exclusion or inequality. No single human being is male only and not at the same time ascribed a specific ethnic identity, and no one can be heterosexual without being considered as male or female. Any single person will be affected by each of the different prohibitions of discrimination, either as someone against whom discrimination is likely to work in social reality or as someone whose social position is threatened by effective implementation of equality law.“; Schiek MJ (2005), 440 f., ähnlich Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 Rn. 5 und die Begründung der Bundesregierung, BT-Drs. 16/1780, 21.

101 BGBl I 2006, 1.897 ff.

3.1.1 Mehrdimensionalität im Regelungstext des AGG

Im Normtext geht das AGG an mehreren Stellen auf mehrdimensionale Diskriminierung ein: §§ 4, 9, 27 Abs. 5 AGG.

In § 4 AGG heißt es zur Rechtfertigungsebene einer Benachteiligung:

> *„Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“*

§ 9 AGG regelt den Sonderfall eines Zusammentreffens von Religion mit anderen Diskriminierungskategorisierungen, allerdings in einer ambivalenten Kombination:

> *„Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigung, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.“*

Daneben adressiert § 27 Abs. 5 AGG die institutionelle Rechtsdurchsetzung:

> *„Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.“*

Die Regelung ist der politischen Arbeit der Antidiskriminierungsstellen gewidmet und betrifft die effiziente Vernetzung unterschiedlicher Stellen bezüglich mehrdimensionaler Diskriminierung.

Folglich ist im AGG die mehrdimensionale Diskriminierung weder beim Tatbestand noch bei den Rechtsfolgen noch hinsichtlich der prozessualen Durchsetzung ausdrücklich adressiert.

3.1.2 Begründung zum Gesetzentwurf

In der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf des AGG[102] taucht die mehrdimensionale Diskriminierung an mehreren Stellen auf. Zunächst werden alle Menschen als Trägerinnen und Träger der verschiedenen in den Richtlinien genannten Kategorisierungen identifiziert und gleichzeitig wird anerkannt, dass nicht alle in gleichem Maße von Diskri-

102 BT-Drs. 16/1780 vom 08.06.2006, Entwurf und Begründung mit Änderungen übernommen von der Fraktion Bündnis 90/Die Grüne, BT-Drs. 15/4538 vom 16.12.2004. Im Falle des § 27 Abs. 5 wiederholt die Begründung lediglich den Normtext; BT-Drs. 16/1780, 51.

minierungen betroffen sind.[103] Weiterhin wird in der Begründung eine schlechtere soziale Lage bestimmter Gruppen in Deutschland entlang kategorisierungsbezogener Unterschiede beschrieben, wobei viele Menschen mehrere dieser Kategorisierungen auf sich vereinten und dadurch häufiger Ausgrenzung, wirtschaftliche Einbußen und andere materielle und immaterielle Nachteile erlebten, was in verschiedenen Berichten der Bundesregierung dokumentiert worden sei.[104] Zu § 4 des vorgeschlagenen AGG erläutert die Regierung den Sinn der Norm und bemerkt, dass die Regelung den Umstand berücksichtige, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt seien.[105] Zudem heißt es zur Rechtsfolge der Entschädigung, dass im Falle einer Benachteiligung oder Belästigung aus mehreren Gründen eine erhöhte Summe geboten sei.[106]

Dabei geht die Bundesregierung davon aus, dass „Frauen in besonderem Maße von Benachteiligungen betroffen sind, nicht nur beim Diskriminierungsmerkmal Geschlecht, sondern auch bei den übrigen Diskriminierungsmerkmalen".[107] Insofern sollen die angestrebten (Schutz-)Wirkungen des Gesetzes insbesondere Frauen mit umfassen. Weitere beabsichtigte Wirkung des Gesetzes ist die Überwindung eventueller Zugangsbarrieren, welche sich in besonderem Maße im Falle einer Mehrfachdiskriminierung auswirken könnten.[108] In diesem Zusammenhang betont die Bundesregierung, dass „sich Frauen weniger als Männer mit den ihnen zustehenden rechtlichen Möglichkeiten identifizieren, weil diese oftmals nicht ihren Strategien der Konfliktlösung entsprechen."[109] Dies stimmt zwar ebenso wie die Aussage, dass Ähnliches für „Menschen mit Migrationshintergrund" gelte, „die einer fremden Rechtsordnung gegenüberstehen", mit den Ergebnissen rechtssoziologischer Forschung überein, birgt aber auch die Gefahr der Stereotypisierung: Nicht alle Frauen haben ein Problem damit, ihre Rechte gerichtlich durchzusetzen, und nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund stehen einer fremden Rechtsordnung gegenüber. Vorschnelle Kategorisierungen oder die Einteilung nach „Merkmalen" in bestimmte Gruppen („Frauen mit Migrationshintergrund", „behinderte Frauen") verkürzen also die Sicht auf eine komplexe Situation. Zudem ist es problematisch, anzunehmen, dass allein die „fremde" Rechtsordnung für diskriminierte Personen ein Problem ist. Wie schon in der Begrifflichkeit der „Gründe" kann hier der Eindruck erweckt werden, die Verantwortung für fehlende Rechtskenntnis liege bei Migrantinnen und Migranten oder Wissen könne diese Hürde beseitigen. Daneben wäre zu thematisieren, dass Erfahrungen von Rassismus durch staatliche Institutionen auch abschreckende Wirkung bezüglich der Rechtsdurchsetzung in staatlichen Einrichtungen haben.

Zur Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung nach § 9 AGG merkt die Bundesregierung an, dass zwar grundsätzlich keine solche erfolgen darf. Entsprechend der Richtlinie 2000/78/EG erlaube § 9 Abs. 1 AGG aber Religionsgemeinschaften, im Hinblick auf ihre Beschäftigten zu differenzieren, wenn dies eine gerechtfertigte berufliche Anforderung in Bezug auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder auf die Art der Tätigkeit darstelle.[110] Im Übrigen gälten die Regeln des § 8 AGG und die

103 BT-Drs. 16/1780, 21.
104 BT-Drs. 16/1780, 23 f.
105 BT-Drs. 16/1780, 33.
106 BT-Drs. 16/1780, 38. Dies bezieht sich in der Sache auf § 15 Abs. 2.
107 BT-Drs. 16/1780, 29.
108 BT-Drs. 16/1780, 30.
109 BT-Drs. 16/1780, 30.
110 BT-Drs. 16/1780, 35.

Regelung zur mehrdimensionalen Benachteiligung des § 4 AGG.[111] In der Begründung wird demnach angedeutet, dass zwar eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion gerechtfertigt sein kann, dies aber gerade keine Diskriminierung hinsichtlich anderer Kategorisierungen legitimiere. Tatsächlich stellt dies die Religionsgemeinschaften vor erhebliche Herausforderungen, da insbesondere Homosexuellen nach wie vor gekündigt wird.[112]

3.1.3 Stellungnahmen zum Regierungsentwurf

Im März 2005 führte der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine öffentliche Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien[113] durch. Zahlreiche Institutionen verfassten hierzu Stellungnahmen, von denen sich einige auch mit dem Problem der mehrdimensionalen Diskriminierung auseinandersetzen. So vermisste namentlich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) die Thematisierung und explizite Nennung von „Mehrfachdiskriminierung" in § 1 des Gesetzes.[114] Umstritten war auch die Reichweite des § 9 AGG.

Von den ablehnenden Stellungnahmen zum Gesetzesentwurf wird § 4 ADG-E als überflüssig beurteilt, da bereits durch § 7 ADG-E das Benachteiligungsverbot für jeden Grund klargestellt sei.[115] Kritisch zu § 4 äußert sich auch Rieble[116], der die Regelung im Falle von Mehrfachdiskriminierung (i. S. v. additiver) zwar als überflüssig betrachtet, im Falle von „Schnittmengendiskriminierungen" (i. S. v. intersektionaler) aber Regelungsbedarf sieht:

> *„Werden behinderte Frauen benachteiligt, könnte bei enger Auslegung von § 3 ADG-E angeführt werden, dass die Vergleichsgruppen der Behinderten oder der Frauen nicht benachteiligt werden und somit keine Benachteiligung aufgrund eines Diskriminierungsmerkmales vorliegt. Daher sollten die Absätze des § 3 ADG-E jeweils Benachteiligungen ‚aufgrund eines oder mehrerer in § 1 genannten Gründe' umfassen."*[117]

Unter den grundsätzlich befürwortenden Stellungnahmen werden der horizontale Ansatz des Gesetzes und in diesem Zusammenhang auch die Einrichtung einer zentralen Antidiskriminierungsstelle begrüßt. Hierdurch würden eine Hierarchisierung der unterschiedlichen Kategorisierungen und Abgrenzungsprobleme zwischen ihnen vermieden und durch die Bearbeitung aller Diskriminierungskategorisierungen durch eine Stelle könnten Formen von mehrdimensionaler Diskriminierung wirksam adressiert werden.[118]

---

111 BT-Drs. 16/1780, 36.
112 Dazu unten 3.1.
113 Diese betrifft also den in weiten Teilen gleichlautenden Entwurf der Fraktion Bündnis 90/Die Grüne, BT-Drs. 15/4538.
114 DGB, A.-Drs. 15(12)435-(28), 7.
115 Stellungnahmen der BDA, A.-Drs. 15(12)435-(18), 12 f. und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, A.-Drs. 15(12)435-(23), 4.
116 A.-Drs. 15(12)440-B.
117 Rieble, A.-Drs. 15(12)440-B.
118 Vgl. Stellungnahmen des Deutschen Juristinnenbundes (djb), A.-Drs. 15(12)435-(8), 16 f., des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR), A.-Drs. 15(12)440-J, 7, des DGB, A.-Drs. 15(12)435-(28), 25 sowie Nickel, A.-Drs. 15(12)440-Q, 3 und Raasch, A.-Drs. 15(12)440-A, 1 und 9.

3.1.4 Kommentare

In der deutschsprachigen juristischen Literatur zum AGG ist derzeit mehrheitlich von „Mehrfachdiskriminierung“[119] die Rede. Sie orientiert sich an der Formulierung des § 4 AGG („unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe“). Allerdings fällt die überwiegende Kommentarliteratur zu § 4 AGG im Vergleich zu den anderen AGG-Regelungen auch recht sparsam aus. Meist wird nur die klarstellende Funktion des § 4 AGG beschrieben.[120] Zinsmeister verwendet allerdings den Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“.[121]

Dann wird zwischen verschiedenen Formen der Mehrfachdiskriminierung unterschieden.[122] Zinsmeister unterscheidet wie auch Schiek u. a. zwischen „additiver“ (auch: „vermehrter“) Diskriminierung und „intersektioneller“ (auch: „verschränkter“) Diskriminierung.[123] Additiv seien, so Schiek, aufeinander folgende Benachteiligungen aufgrund mehrerer Merkmale, „so z. B., wenn eine Arbeitnehmerin zuerst sexuell belästigt wird (Diskriminierung wegen des Geschlechts) und sodann rassistisch beleidigt wird.“[124] Ähnlich benennen hier auch andere Benachteiligungen aus mehreren Gründen in einer zeitlichen Abfolge, z. B. wenn ein Arbeitnehmer über mehrere Monate hinweg auf unterschiedliche Art und Weise belästigt wird.“[125] Hier handele es sich um mehrere Diskriminierungshandlungen, die getrennt voneinander betrachtet werden können und von denen jede für sich rechtfertigungsbedürftig ist.[126]

Von „intersektioneller Diskriminierung“ seien hingegen „spezifisch Personen mit bestimmter Ausprägung mehrerer Diskriminierungsmerkmale, also beispielsweise Frauen arabischer Herkunft, Homosexuelle mit islamischem Bekenntnis oder behinderte Menschen höheren Alters“ betroffen.[127] Es ist auch in anderen Kommentaren zum AGG diejenige Diskriminierung, bei der „die einzelnen Diskriminierungsgründe [nicht] voneinander getrennt werden können“[128], also beispielhaft die Benachteiligung wegen des Tragens eines „islamischen Kopftuchs“.[129] Die Betroffene sei unter Umständen wegen der ihr zugeschriebenen Religion und ethnischen Herkunft, aber auch, zumindest mittelbar, wegen ihres Geschlechts diskriminiert.[130]

119 So verwendet von Schiek (2007) insg., Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 5 ff., Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 1 ff., Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 2 ff., Roetteken, § 4 AGG Rn. 4, Rudolf/Mahlmann (2007) insg., Rühl u. a. (2007), 26, Althoff (2006), 150 ff.
120 Siehe z. B. Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 2, Roetteken, Bauer u. a., § 4 AGG Rn. 5, § 4 AGG Rn. 1, Nollert-Borasio/Perreng, § 4 AGG Rn. 2, MüKoAGG-**Thüsing**, § 4 AGG Rn. 1, Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 8, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 1.
121 Zinsmeister (2008), 200 ff. und Zinsmeister (2007).
122 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2; Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 19 ff. Angedeutet, aber nicht genannt wird dies bei Rust/Falke-**Rust**, § 4 AGG Rn. 5. Nur Bauer u. a., § 4 AGG und Nollert-Borasio/Perreng, § 4 AGG differenzieren überhaupt nicht.
123 Zinsmeister (2007), 113 ff.; Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2; ähnlich für das europäische Recht Schiek/Chege (2009).
124 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2.
125 Vgl. auch Hey-**Hey**, § 4 AGG Rn. 6.
126 Fälschlich a. A. Adomeit/Mohr, § 4 AGG Rn. 4.
127 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2.
128 Schleusener u. a.-**Voigt**, § 4 AGG Rn. 1, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 2.
129 Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 2, Schleusener u. a.-**Voigt**, § 4 AGG Rn. 1; anders Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 AGG Rn. 6, der die „Kopftuch-Fälle“ nicht den „Sonderfällen“ der „intersektionellen Diskriminierung“ (Rn. 19) zuordnet und in dieser auch gar kein effektives Problem sieht.
130 Holzleithner argumentiert für eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, „if the notion of gender one uses focuses on gender **norms**“ Holzleithner (2008), 36.

Schiek meint, dass „additive Diskriminierung" keine besonderen Schwierigkeiten aufwerfe, die juristischen Probleme der „intersektionellen Diskriminierung" jedoch noch nicht gelöst seien.[131] Dies betreffe insbesondere die durch das Diskriminierungsrecht notwendige „Zuordnung der von Diskriminierung Betroffenen zu **einer** Gruppe"[132], die an der Diskriminierungsrealität von Menschen auf der Schnittstelle mehrerer Gründe vorbeigehe.

Schiek thematisiert auch, ob die Regelung des § 5 AGG zu positiven Maßnahmen zur Überwindung intersektionaler Benachteiligungen dienen kann, findet aber keine befriedigende Antwort.[133] Für den Diskriminierungsschutz behinderter Frauen geben die Maßnahmen der Gleichstellungsgesetze zur Förderung der Gleichberechtigung behinderter Frauen ein Beispiel[134], grundsätzlich besteht nach Auffassung der Kommentatorinnen und Kommentatoren bei Mehrfachbenachteiligungen aber kein Anspruch auf eine bevorzugte Berücksichtigung.[135]

Regelmäßig wird mehrfache Diskriminierung in Kommentaren zum AGG auch im Rahmen der Entschädigungsregelung des § 15 thematisiert. Die Mehrheit plädiert hier ganz allgemein, aber entsprechend der Begründung zum Gesetzentwurf, für eine Erhöhung der Entschädigung.[136]

In Zusammenhang mit § 9 AGG wird außerdem der unterschiedliche Rechtfertigungsmaßstab für Religionsgemeinschaften thematisiert. Obwohl die Norm selbst das Problem der mehrdimensionalen Diskriminierung nicht anspreche, beschränke sich die Erweiterung der Rechtfertigung benachteiligenden Handelns auf die religiöse Benachteiligung. Läge eine Diskriminierung wegen einer weiteren Kategorisierung vor, müsse diese gemäß § 4 AGG für sich einer Rechtfertigungsprüfung standhalten und könne nicht durch § 9 AGG gerechtfertigt werden.[137] Beispielsweise werden

> *„infolgedessen […] Kirchen die Eingehung einer Lebenspartnerschaft durch ihre Mitarbeiter sowie auf andere Weise praktizierte Homosexualität künftig dulden müssen und nicht länger durch Kündigungen sanktionieren können."*[138]

Daneben geht es – wie im Text des AGG – um die institutionellen Vorkehrungen. Zu § 27 Abs. 5 AGG wird angemerkt, dass die Vorschrift wohl keine unbedingte Rechtspflicht zur Zusammenarbeit beinhalte. Zweck sei die Vermeidung von Doppelarbeit und die Sicherung inhaltlich übereinstimmender Antworten der verschiedenen Stellen. Grundsätzlich sei die ADS jedoch unabhängig; ihre Entscheidungsfindung dürfe nicht eingeschränkt werden.[139]

131 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 2, in diesem Sinne auch Rudolf/Mahlmann (2007), § 6 Rn. 77.
132 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 7.
133 Schiek-**Schiek**, § 5 AGG Rn. 8.
134 Vgl. dazu ausführlich Rust/Falke-**Raasch**, § 5 AGG Rn. 90 ff.
135 Rust/Falke-**Raasch**, § 5 AGG Rn. 89, Däubler/Bertzbach-**Hinrichs**, § 5 AGG Rn. 30c.
136 Vgl. Däubler/Bertzbach-**Deinert**, § 15 AGG Rn. 73, Bauer u. a., § 15 AGG Rn. 36, Meinel u. a., § 4 AGG Rn. 6, Nollert-Borrasio/Perreng, § 15 AGG Rn. 21. Zur differenzierenden Sicht siehe unten.
137 Schiek-**Schmidt**, § 9 AGG Rn. 19, Bauer u. a., § 9 Rn. 11 f., Rust/Falke-**Stein**, § 9 AGG Rn. 39.
138 Schiek-**Schmidt**, § 9 AGG Rn. 19.
139 Roetteken, § 27 AGG Rn. 119.

3.1.5 Weitere rechtswissenschaftliche Literatur

Das Thema Diskriminierung ist in der deutschen Rechtswissenschaft im internationalen Vergleich eher jung.[140] In der Ausbildung ist es bislang kaum Thema. So liegen bislang auch nur zu bestimmten Diskriminierungsfragen vertiefte Studien vor. Das gilt insbesondere für geschlechtsbezogene Diskriminierung und im Ansatz für Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, hinsichtlich der sexuellen Orientierung und sukzessive auch mit Blick auf Migration bzw., vorsichtiger, Rassismus. Arbeiten zu mehrdimensionaler Diskriminierung finden sich noch selten.

Zinsmeister diskutiert mehrdimensionale Diskriminierung mit Blick auf die Rechte behinderter Frauen noch vor Inkrafttreten des AGG. Sie unterscheidet zwischen mehrdimensionaler als „vermehrter" Diskriminierung, bei der jede Benachteiligung auf je eine bestimmte Zuschreibung zurückzuführen sei, was mehrheitlich „additiv" genannt wird[141], und der „verschränkten" Diskriminierung, bei der Benachteiligungen aus den spezifischen Wechselwirkungen zwischen den Kategorien entstehen, was meist „intersektional" genannt wird.[142] Ein Problem bestehe bei verschränkter/intersektionaler Diskriminierung, wenn die Kausalität für Benachteiligungen nachzuweisen sei. Monokausale Formeln[143] seien daher ungeeignet für den Nachweis verschränkter Diskriminierung.[144] Der Bezug auf Merkmale ist dann problematisch, aber auch unerlässlich für die Sichtbarmachung von Unterschieden. Zinsmeister schlägt daher eine inzidente Prüfung der Verletzung von Gleichheitsgarantien vor. So müsse im Fall einer behinderten Frau innerhalb der Frage nach einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auch die Frage nach einer Diskriminierung aufgrund ihrer Behinderung geprüft werden.[145]

Dies ist ein Grundproblem des Antidiskriminierungsrechts, insofern hier einer nicht nur symmetrischen Auffassung von Gleichheit, sondern auch einer auf Gruppen setzenden Konzeption gefolgt wird, die den individuellen Erfahrungen aber nicht gerecht wird; problematisch ist also die Vergleichsgruppenlogik.[146]

Zinsmeister problematisiert ebenfalls die Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung nach § 9 AGG. Sie sieht die praktische Relevanz für homosexuelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirchen, deren Ungleichbehandlung nicht nur an § 9 AGG, sondern auch an § 8 AGG zu messen wäre:

140 Baer (1997).
141 Vgl. 3.1.4.
142 Zinsmeister (2007), 113.
143 Diese behaupten, dass eine Ungleichbehandlung nur dann vorliege, wenn diese eigentlich oder nur auf dem Vorliegen einer einzelnen Kategorie beruht bzw. diese eine Kategorie den Hauptzweck der Unterscheidung darstellt. Zu den einzelnen Ansätzen vgl. Zinsmeister (2007), 121 ff.
144 Zinsmeister (2007), 128.
145 Vgl. ausführlich Zinsmeister (2007), 133.
146 Im Fall einer mittelbaren Diskriminierung wegen mehrerer Gründe sei für jedes verbotene Merkmal jeweils eine einzelne Vergleichsgruppe zu bilden und in Bezug darauf zu prüfen, ob ein legitimes Ziel für die Ungleichbehandlung vorliegt, das mit erforderlichen und angemessenen Zielen erreicht werden soll; Hey (2009)-**Hey**, § 4 AGG Rn. 7. Zu diesem Problem auch Bauer (2008), 52: Das geltende Diskriminierungsrecht sehe das Konzept der Vergleichsgruppenbildung vor. Schwierig ist dieses Modell der Vergleichsperson bei Fällen der intersektionalen Diskriminierung. Vgl. kritisch, aber überzeugend Burri/Schiek, S. 18. Auch Rudolf sieht ein Problem im Falle von „Intersektionalität" beim Kausalitätsnachweis, soweit es dabei um die Bildung von Vergleichsgruppen gehe: Rudolf/Mahlmann (2007), § 6 Rn. 77.

„Der kirchliche Arbeitgeber müsste also nachweisen, dass die Mitarbeiterin ihre bisherige Tätigkeit aufgrund ihrer lesbischen Lebensweise nicht ausüben kann, weil für die Tätigkeit eine asexuelle oder heterosexuelle Lebensweise wesentlich, entscheidend und angemessen ist.“[147]

3.2 Mehrdimensionale Diskriminierung in Regelungen außerhalb des AGG

Recht gegen Diskriminierung findet sich nicht nur im AGG, sondern auch in zahlreichen weiteren Vorschriften. Daher stellt sich die Frage, inwieweit dort mehrdimensionale Diskriminierung Beachtung findet. Hier werden dazu die wichtigsten bundesgesetzlichen Regelungen untersucht.

Das deutsche Recht kennt neben dem AGG noch weitere Normen, die sich mit der Benachteiligung wegen unterschiedlicher Kategorisierungen auseinandersetzen.

Hierzu zählt auf Verfassungsebene Art. 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG), der mit der Verfassungsreform von 1994 um einen zweiten Satz zum Schutz Behinderter vor Benachteiligungen ergänzt wurde. Schon hier wird ein Regulierungsproblem deutlich, das auch in der theoretisch-konzeptionellen Debatte eine Rolle spielte: die Hierarchisierung zwischen Diskriminierungs„gründen“. Nach Satz 1 gibt es Schutz vor Bevorzugungen und Benachteiligungen, nach Satz 2 nur vor Benachteiligungen. Der gleichstellungsfreundlich gemeinte Unterschied verdeutlicht, das in Deutschland ein vertieftes Verständnis für den genauen Charakter von Diskriminierung und die angemessenen Regulierungen, um vor ihr zu schützen, noch fehlen.

Daneben finden sich auch Regelungen im einfachen Bundesrecht, die sich auf mehrere Kategorisierungen beziehen, teils auch – im Einklang mit der Europäischen Charta der Grundrechte[148] – mehr Kategorisierungen anerkennen als das Grundgesetz. Dazu gehören im kollektiven Arbeitsrecht § 75 Abs. 1 BetrVG[149] und § 67 Abs. 1 S. 1 BPersVG[150] sowie § 27 Abs. 1 SprAuG[151] und im Recht des öffentlichen Dienstes der 2009 neu gefasste § 9 BBG[152]. Im Sozialrecht finden sich § 33c S. 1 SGB I[153], § 36 Abs. 2 SGB III[154] und § 19a S. 1 SGB IV[155] und

147 Zinsmeister (2008), 207.
148 Dazu ausführlicher 3.3.1.
149 Betriebsverfassungsgesetz vom 15.01.1972 in der Fassung v. 25.09.2001, BGBl I, S. 2518, zuletzt geändert durch Gesetz v. 29.07.2009, BGBl I, S. 2.424.
150 Bundespersonalvertretungsgesetz vom 15.03.1974, BGBl I, S. 693, zuletzt geändert durch Gesetz v. 05.02.2009, BGBl I, S. 160.
151 Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten (Sprecherausschussgesetz) vom 20.12.1988, BGBl I. S. 2312, zuletzt geändert durch Verordnung v. 31.10.2006, BGBl I, S. 2.407. Die Norm regelt: § 27 Grundsätze für die Behandlung der leitenden Angestellten: (1) Arbeitgeber und Sprecherausschuss haben darüber zu wachen, dass alle leitenden Angestellten des Betriebs nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
152 Bundesbeamtengesetz vom 05.02.2009, BGBl I, S. 160.
153 Sozialgesetzbuch Erstes Buch – Allgemeiner Teil vom 11.12.1975, BGBl I, S. 3015, zuletzt geändert durch Gesetz v. 07.07.2009, BGBl I, S. 1.707.
154 Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung vom 24.03.1997, BGBl I, S. 594, zuletzt geändert durch Gesetz v. 14.04.2010, BGBl I, S. 410.
155 Sozialgesetzbuch Viertes Buch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung vom 23.12.1976, BGBl I, S. 3845 in der Fassung der Bekanntmachung v. 12.11.2009, BGBl I, S. 3.710.

§ 3 Abs. 1 SG[156]. Sie alle normieren Benachteiligungsverbote aufgrund verschiedener „Merkmale“ oder „Gründe“, die allerdings durch ein „oder“ verbunden werden und insofern nebeneinander stehen.

Allerdings findet sich z. B. im Betriebsverfassungsrecht eine offene Liste der Kategorisierungen. § 75 BetrVG lautet:

> *„Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.“*

Diese Aufzählung der Differenzierungsverbote ist umfangreicher als die des GG oder des AGG. Genannt werden hier auch Abstammung, Nationalität und politische oder gewerkschaftliche Betätigung oder Einstellung. Insbesondere geht die Norm bezüglich der Herkunft weiter als das AGG: Mit dem Begriff der „sonstigen Herkunft” wird in Abgrenzung zur „ethnischen Herkunft“ insbesondere auch eine Benachteiligung wegen der örtlich regionalen oder sozialen Herkunft verboten.[157] Das ist praktisch bereits wichtig geworden: Auf die Klage einer Bewerberin, die mit dem Vermerk „Ossi“ vom Arbeitgeber abgelehnt wurde, sah das Gericht den Anwendungsbereich des AGG als nicht eröffnet an.[158] § 75 BetrVG sei demgegenüber anwendbar, begründet aber keine individualrechtlichen Schadensersatz- oder Entschädigungsansprüche bzw. Beseitigungs- oder Unterlassungsansprüche.[159] Zudem ist die Aufzählung im BetrVG ausdrücklich nicht abschließend („insbesondere“)[160].

Im Übrigen fehlt all diesen Gesetzen jedoch eine Regelung wie § 4 AGG, die auf eine mehrdimensionale Benachteiligung eingehen würde. Auch in der Kommentarliteratur finden sich, soweit ersichtlich, hierzu keine Hinweise. Mehrdimensionalität ist dann nur noch punktuell Thema.

3.2.1 Soldatinnen- und Soldatengleichbehandlungsgesetz

Das Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten (SoldGG)[161] hat zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion, der Weltanschauung oder der sexuellen Identität für den Dienst als Soldatin oder Soldat zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 Abs. 1). Das Gesetz verweist in § 1 Abs. 2 SoldGG auf den Schutz vor Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts in Form von (sexueller) Belästigung[162] und auf den Schutz schwerbehinderter Soldatinnen und Soldaten. Daneben regelt § 4 SoldGG – ganz wie § 4 AGG – die Rechtfertigung bei „unterschiedlicher Behandlung

156 Soldatengesetz vom 19.03.1956 in der Fassung der Bekanntmachung v. 30.05.2005, BGBl I, S. 1.482, zuletzt geändert durch Gesetz vom 05.02.2009, BGBl I, S. 160.
157 BT-Drs. 16/1780, 56; ErfK-**Kania**, § 75 BetrVG Rn. 6.
158 ArbG Stuttgart 17 Ca 8907/09, Urteil vom 15.04.2010.
159 MüHaArbR-**Oetker**, § 13 Rn. 4.
160 BeckOK-**Werner**, § 75 BetrVG Rn. 18.
161 Art. 2 des „Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14. August 2006, BGBl I S. 1.897, zuletzt geändert durch Gesetz v. 31.07.2008, BGBl I S. 1.629.
162 Andere Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung werden im SGleiG geregelt, vgl. BT-Drs. 16/1780, 27.

wegen mehrerer Gründe“. Im Unterschied zu §§ 9, 10 AGG sieht das SoldGG keine Ausnahmeregelungen zur Rechtfertigung bei diskriminierendem Verhalten.[163] Hier ergeben sich also keine im Vergleich zum AGG neuen Gesichtspunkte.

3.2.2 Schutz vor Diskriminierung behinderter Menschen im SGB IX, BGG und BGleiG

Zahlreiche gesetzliche Regelungen adressierten schon lange vor Inkrafttreten heutigen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsrechts die Situation von Menschen mit Behinderung. Sie waren allerdings weithin von Gedanken der Fürsorge geprägt, was auch für bevormundende Formen von Mitleid stehen kann. Spätestens das Inkrafttreten der menschenrechtlichen „Behindertenrechtskonvention“[164] hat dieses Verständnis gewandelt. Es ist umstritten, ob dies auch Änderungen des deutschen Bundesrechts nach sich ziehen muss.[165] Im Folgenden geht es nur um die Frage, inwieweit in diesen Regeln mehrdimensionale Diskriminierung adressiert wird.

Kern der bundesdeutschen Regelungen ist bislang das Sozialrecht.[166] Das Neunte Sozialgesetzbuch „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ (SGB IX)[167] benennt dabei ausdrücklich „Frauen“ und „Kinder“ als Zielgruppe. § 1 S. 2 SGB IX besagt:

> *„Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.“*[168]

Das Sozialrecht benennt damit tatbestandlich zwei Ausschnitte mehrdimensionaler Diskriminierung an der Schnittstelle von Behinderung und Alter – sowie an der Schnittstelle von Behinderung und Geschlecht, allerdings nur mit Blick auf die – tatsächlich auch mehrheitlich von Nachteilen betroffenen – Frauen. Mit Blick auf die Teilhabe behinderter Frauen am Erwerbsleben finden sich weitere Regeln in § 33 Abs. 2 SGB IX und für die Rehabilitationsdienste § 21 Abs. 1 Nr. 6 SGB IX, für schwerbehinderte Frauen §§ 71 Abs. 1, 83 Abs. 2 und 2a Nr. 2 SGB IX, aber auch §§ 104 Abs. 3 und 112 Abs. 3 SGB IX. Auch bei unterhaltssichernden bzw. anderen ergänzenden Leistungen (§ 44 Abs. 1 Nr. 3 SGB IX) und bei der Betreuung durch Integrationsfachdienste (§ 112 Abs. 2 SGB IX) sollen die Belange behinderter Frauen besondere Berücksichtigung finden.

Desgleichen erwähnt § 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)[169] die „besonderen Belange behinderter Frauen“ und erlaubt besondere Maßnahmen zur

---

163 Diskriminierungen aufgrund des Alters sind vom SoldGG nicht erfasst.

164 Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (Behindertenrechtskonvention). Sie ist in Deutschland seit 26. März 2009 verbindlich. Institutionell sind diese Fragen beim Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen verankert. Dieser stellt auch eine Liste der einschlägigen Regeln zur Verfügung, u. a. § 105a, § 554a BGB, § 483 ZPO, § 66, § 259 StPO, § 107 OWiG, § 186, § 191a GVG.

165 Vgl. zur zögerlichen Umsetzung in Deutschland ausführlich Degener (2009), 8 ff.

166 Der Bundesbeauftragte nennt dies nicht als Regelung gegen Diskriminierung (http://www.behinderten beauftragter.de/cln_115/nn_1040392/DE/Gleichstellung/gleichstellung__node.html?__nnn=true, Zugriff 24.05.10). Ein auf die Erfahrungen der Betroffenen rekurrierendes Konzept von Schutz vor Ausgrenzung würde jedoch Regeln zur Integration, Unterstützung, zum „Empowerment“ einbeziehen. Im SGB ist auch das Buch V mit den Regeln zu Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung von Bedeutung, daneben SGB VIII (Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung) und SGB XII (Eingliederungshilfeleistungen).

167 Artikel 1 des Gesetzes vom 19.06.2001, BGBl I S. 1.046, zuletzt geändert durch Gesetz v. 30.07.2009, BGBl I 2495.

168 Hierzu auch die Begründung zum Gesetzentwurf der Bundesregierung, BT-Drs. 14/5074, 95 sowie hierzu Zinsmeister (2007), 43 ff.

169 Vom 27.04.2002, BGBl I, S. 1.467, zuletzt geändert durch Gesetz vom 19.12.2007, BGBl I, S. 3.024.

Förderung der Gleichberechtigung von behinderten Frauen bzw., im Einklang mit Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG und Art. 3 Abs. 3 S. 2 GG, zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen. Insbesondere Träger des öffentlichen Dienstes sollen die besonderen Belange berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BGG) und die/der Bundesbeauftragte für die Belange behinderter Menschen sich dafür einsetzen, dass die unterschiedlichen Lebensbedingungen behinderter Frauen und Männer berücksichtigt und geschlechtsspezifische Benachteiligungen beseitigt werden (§ 15 Abs. 1 BGG).

Daneben steht das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG)[170]. Es konzentriert sich zwar auf geschlechtsspezifische Diskriminierung. In § 1 S. 4 BGleiG erwähnt es allerdings ebenfalls die Berücksichtigung der „besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen".

Die punktuelle Beachtung einer eingeschränkten Mehrdimensionalität spricht zunächst dafür, dass hier seitens des Gesetzgebers eine besondere Problemlage anerkannt worden ist. Allerdings erzeugen die Regelungen auch ein Problem, das in den theoretisch-konzeptionellen Auseinandersetzungen mit Intersektionalität eine Rolle spielt, denn sie arbeiten im „Dilemma der Differenz"[171] und mit einer ontologisierend-homogenisierenden Regulierung, tragen also entgegen der Regelungsabsicht auch zum Problem der Diskriminierung durch Stereotypisierung bei. Die Heraushebung „der Frauen" suggeriert ein einheitliches Problem, obwohl Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen konfrontiert sind und weitere in Deutschland wirksamen Kategorisierungen eine Rolle spielen. Zum Beispiel hängt die Versorgung behinderter Frauen auch davon ab, ob und in was für einer Form der Partnerschaft sie leben, ob sie Kinder haben und wer sich um diese kümmert, ob sie bestimmten Herkunftstraditionen verpflichtet sind oder Teil der Mehrheitsgesellschaft, über welchen Bildungshintergrund und über welche materiellen Ressourcen sie verfügen usw. Die Situation der Diskriminierung aufgrund von Behinderung ist also immer mehrdimensional, doch reduziert geltendes Recht sie auf einen Sonderfall Frauen. Die positive Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung geht also mit der negativen, vereinheitlichenden und andere Kategorisierungen ausblendenden Stigmatisierung einher.

3.3 Regelungen der EU

Das AGG ist aus der Pflicht zur Umsetzung der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien entstanden. Zwar hat die konkrete Regelung des § 4 AGG zur mehrfachen Benachteiligung kein unmittelbares Vorbild im Europarecht. Doch finden sich mehrere Normen, die sich mit mehrdimensionaler Diskriminierung befassen.

170 Vom 30.11.2001, BGBl I, S. 3.234, zuletzt geändert durch Gesetz v. 05.02.2009, BGBl I, S. 160.
171 Dazu bereits 2.2.2.

3.3.1 Charta der Grundrechte der Europäischen Union

Die Grundrechtecharta ist mit dem Vertrag von Lissabon in Kraft getreten. Sie ist zwar kein Instrument der unmittelbaren Rechtsdurchsetzung für Einzelne, doch bindet sie die Anwendung und Auslegung europäischen Rechts und das europäische Handeln von Bund und Ländern. In der Charta ist – im Konvent-Verfahren unter damaliger Federführung des ehemaligen Bundespräsidenten Roman Herzog – ein, insbesondere im Vergleich mit der EMRK[172], umfangreicher Schutz der Gleichheitsrechte verankert worden. In Art 21 Abs. 1 der Grundrechtecharta[173] heißt es:

> *„Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“*

Die Formulierung geht also weiter als Art. 3 GG und auch als § 1 AGG, denn es werden mehr Kategorisierungen angesprochen und die Liste der aufgezählten Kategorisierungen ist nicht abschließend („insbesondere“). Allerdings stehen auch hier die Kategorisierungen nebeneinander, denn sie sind mit einem „oder“ verbunden. Die Formulierung „insbesondere“ eröffnet aber die Möglichkeit, nicht nur weitere Kategorisierungen zu berücksichtigen, sondern auch, mehrdimensionale Diskriminierung angemessen zu adressieren.

3.3.2 Die Gleichstellungsrichtlinien der EU

Die vier Richtlinien zum Gleichbehandlungsrecht, die mit dem AGG in nationales Recht umgesetzt werden sollten[174], sind die Richtlinien 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft („AntirassismusRL“)[175], 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (verkürzt „BeschäftigungsrahmenRL“)[176], 2002/73/EG zur Änderung der RL 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (missverständlich „GenderRL II“)[177] und 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (verkürzt „DienstleistungsRL“)[178].

Nur die BeschäftigungsrahmenRL hat die Bekämpfung von Diskriminierung entlang verschiedener Kategorisierungen zum Ziel (Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter,

172 Dazu sogleich, 3.4.3.
173 Vom 07.12.2000 in der Fassung v. 12.12.2007, ABl C 303 v. 14.12.2007 ff.
174 Vor dem EuGH sind Verfahren anhängig, die mangelnde Umsetzung zum Gegenstand haben. Es geht um die Rechtsfolgen und die Rechtsdurchsetzung, vgl. z. B. Vorlage an den EuGH C-246/09, ABl C 244 v. 10.10.2009, 2.
175 Vom 29.06.2000, ABl L 180 v. 19.07.2000, 22 ff.
176 Vom 27.11.2000, ABl L 303 v. 02.12.2000, 16 ff. Diese Richtlinie bezieht sich nicht auf alle EU-rechtlich anerkannten Diskriminierungen.
177 Vom 23.09.2002, ABl L 269 v. 05.10.2002, 15 ff. Hier wird Geschlecht als „Gender“ übersetzt, obwohl Gender ausweislich der Forschung in den Genderstudies als in sich interdependente Kategorisierung konzipiert ist. Dazu oben 2.2.2.
178 Vom 13.12.2004, ABl L 373 v. 21.12.2004, 37 ff. Diese Richtlinie bezieht sich nur auf die Kategorisierung Geschlecht.

sexuelle Ausrichtung), die allerdings wieder nur nebeneinander genannt werden. Alle anderen beziehen sich im Normtext lediglich auf je eine Ungleichheitskategorisierung: Die AntirassismusRL auf rassistische Diskriminierung, die GenderRL II und die DienstleistungsRL auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen. Im Normtext geben die Richtlinien keine Hinweise auf mehrdimensionale Diskriminierung. Anders ist dies in den Erwägungsgründen zu zwei der vier Richtlinien: In Erwägungsgrund 14 der AntirassismusRL und in Erwägungsgrund 3 der BeschäftigungsrahmenRL wird erklärt, dass „Frauen häufig Opfer von Mehrfachdiskriminierungen sind", weshalb sich die EU um die Gleichstellung von Männern und Frauen bemühe.

Wieder findet sich also die Ambivalenz, die auch schon deutsches Bundesrecht in Teilen kennzeichnet: Mehrdimensionale Diskriminierung wird mit Blick auf (nur) zwei Kategorisierungen gesehen. Sie wird hinsichtlich des Geschlechts zwar empirisch zu Recht als Benachteiligung vorrangig zulasten von Frauen benannt, was sprachlich und normativ aber ontologisierend-stereotypisierende („die Frauen") und stigmatisierende Wirkungen hat.

Diese gleichstellungsorientiert gemeinte, aber doch problematische Tendenz taucht auch in politischen Papieren der EU auf. Die Aufmerksamkeit der EU für mehrdimensionale Diskriminierung war in den letzten 10 Jahren erheblichem Wandel unterworfen. In einem Beitrag zur Durban-Weltkonferenz gegen Rassismus, Rassendiskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und damit zusammenhängende Intoleranz 2001 schreibt die Europäische Kommission, dass im Nachgang der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking erkannt wurde, dass eine Wechselwirkung zwischen geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Rassismus bestehe und dass die Kommission dem auf europäischer Ebene bei den Anstrengungen zur Bekämpfung des Rassismus Rechnung trage.[179] Sie bezieht sich dabei auf die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern und das dazugehörige Aktionsprogramm[180]. Dabei gehe es

> *„auch um die Durchsetzung der Menschenrechte der Frauen. Als einer von fünf eng miteinander verzahnten Tätigkeitsbereichen wird die Förderung der Geschlechtergleichstellung in Bezug auf die Rechte als Bürgerinnen und Bürger genannt – im Kontext der Durchsetzung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für Frauen und Männer, unabhängig von Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Ein besonderes Augenmerk der Kommission wird der Unterstützung von Sensibilisierungsmaßnahmen gelten, die auf das ‚Empowerment' insbesondere von Frauen abzielen, die mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, wie zum Beispiel Migrantinnen und Angehörige ethnischer Minderheiten."*[181]

In den Empfehlungen an die an der Konferenz teilnehmenden Staaten bleibt das Papier dann jedoch auf die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus konzentriert.[182]

179 KOM(2001) 291 endg., 4.
180 Entscheidung des Rates vom 20.12.2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft betreffend die Gemeinschaftsstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005), ABl L 17 v. 19.01.2001, 22 ff.; später um ein Jahr verlängert durch Entscheidung Nr. 1554/2005/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005, ABl L 255 v. 30.09.2005, 9 f.
181 KOM(2001) 291 endg., 10 f.
182 KOM(2001) 291 endg., 15.

Dagegen fordert der Rat der Europäischen Union in seinen Schlussfolgerungen zur Weltkonferenz, dass

> *„auch die Behandlung und Einbeziehung der Personen, die den am stärksten betroffenen Gruppen angehören und/oder vielfältigen Diskriminierungen ausgesetzt sind, sowie die Einbeziehung des Gleichstellungsaspektes in die Politiken und Maßnahmen zur Rassismusbekämpfung thematisiert werden".*[183]

Noch etwas breiter formuliert das „Aktionsprogramm Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005)". Dort steht zwar die geschlechtsspezifische Gleichstellung im Vordergrund, doch wird eine „nach wie vor bestehende strukturelle Diskriminierung wegen des Geschlechts" und insbesondere „die doppelte – und oft mehrfache – Diskriminierung, die zahlreiche Frauen trifft" benannt.[184] Eines der erklärten Ziele des Programms ist die Förderung eines besseren Verständnisses der Gleichstellungsfragen „einschließlich (...) mehrfacher Diskriminierung gegenüber Frauen, durch Prüfung der Wirksamkeit der Politiken und Praktiken anhand einer Vorabanalyse, einer Überwachung ihrer Durchführung und einer Bewertung ihrer Folgen".[185]

Der hieran anschließende EU-Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006–2010)[186] erklärt dann wieder nur mit Bezug auf zwei Kategorisierungen, dass er die „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten" zum Ziel hat, denn „bei benachteiligten Gruppen ist die Situation für Frauen häufig noch schlechter als für Männer".[187] Zur Erreichung der Ziele des Fahrplans werden allerdings dann auch Indikatoren genannt, die bei der Umsetzung berücksichtigt werden sollen. Sie verweisen auf das Alter als eine weitere relevante Kategorisierung neben dem Migrationshintergrund. So sollen Daten zu den Beschäftigungsraten nicht nur grundsätzlich nach Männern und Frauen differenziert werden, sondern beispielsweise auch innerhalb der Gruppe der älteren Beschäftigten nach Männern und Frauen oder nach Geschlecht und EU- oder Nicht-EU-Bürgerschaft, wobei Letztere scheinbar noch ausgearbeitet werden müssen.[188]

Ganz breit und allgemein stellt die Kommission dann 2004 im „Grünbuch Gleichstellung sowie Bekämpfung von Diskriminierungen in einer erweiterten EU"[189] fest, dass die Verabschiedung von Artikel 13 EGV Ausdruck der zunehmenden Erkenntnis gewesen sei, dass im Kampf gegen Diskriminierungen eine kohärente und integrierte Vorgehensweise gefunden werden musste, um hiermit u. a. auch Mehrfachdiskriminierung wirksam in Angriff nehmen zu können.[190] Die Kommission nehme in einigen Mitgliedstaaten auf nationaler Ebene eine wachsende Tendenz wahr,

---

183 Pressemitteilung der 2367. Tagung des Rates (Allgemeine Angelegenheiten) am 16. Juli 2001 (http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/de/gena/10609.d1.html#_Toc521140723, Zugang am 04.05.2010).
184 ABl L 17 v. 19.01.2001, 22.
185 Art. 3 b), ABl L 17 v. 19.01.2001, 24.
186 KOM (2006) 92.
187 KOM (2006) 92, 4.
188 „to be further developed", KOM (2006) 92, 16.
189 KOM(2004) 379.
190 KOM(2004) 379, 7.

„Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gleichzeitig mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen wegen anderer in Artikel 13 EGV festgehaltenen Gründen durchzuführen. Diese Tendenz zeigt sich insbesondere bei rechtlichen Maßnahmen und der Einsetzung von einer einzigen Gleichstellungsstelle, die sich mit den verschiedenen Diskriminierungsgründen auf nationaler Ebene befasst. Mit der Entwicklung eines integrierten Ansatzes soll insbesondere der Problematik von Mehrfachdiskriminierungen begegnet werden. Außerdem will man auf diese Weise den Forderungen nach wirksamen Vorgehensweisen bei der Förderung der Gleichbehandlung entsprechen. Die Kommission ist sich bewusst, dass zahlreiche Arbeitgeber dazu übergehen, sich mit diesen Fragen in Zusammenhang mit ihren Strategien zur Förderung der Vielfalt und zur Bekämpfung von Diskriminierungen zu befassen."[191]

Auch Deutschland gehört mit der ADS, die mit dem horizontalen Ansatz arbeitet, zu diesen von der Kommission gelobten Ländern.

Im Jahr 2007 taucht das Thema „Mehrfachdiskriminierung" im „Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einführung des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007)"[192] bereits an mehreren Stellen auf. Zwar liegt weiter ein besonderes Augenmerk auf dem Zusammentreffen von Sexismus und Rassismus: So sollen geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf „Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung" berücksichtigt werden.[193] Aber grundsätzlich soll, so die Begründung (14),

„im Rahmen des Europäischen Jahres [...] auch das Problem der Mehrfachdiskriminierung, d. h. der Diskriminierung aufgrund von zwei oder mehreren der Gründe, die in Artikel 13 des Vertrags aufgeführt sind, aufgegriffen werden. Damit soll auch eine ausgewogene Vorgehensweise gegen alle dort genannten Gründe gefördert werden."[194]

Weiterhin sei eine zentrale Zielsetzung des Europäischen Jahres, „für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sowie für das Problem der Mehrfachdiskriminierung [zu] sensibilisieren" und die Botschaft des Rechts auf Gleichbehandlung zu verbreiten.[195] Mehrdimensionale Diskriminierung wird hier als zentrales Thema von Antidiskriminierungsmaßnahmen gesehen.

Der von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Bericht „Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung"[196] hat ebenfalls mehrdimensionale Diskriminierung im Fokus. Zunächst wird in dem Bericht eine Begriffsklärung und Systematisierung der unterschiedlichen Ansätze zu mehrdimensionaler Diskriminierung sowie eine Analyse der Europäischen Union im Vergleich zu internationaler Rechtsprechung vorgenommen. Weiterhin wird aufgezeigt, wer von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sein kann und wie diese sich auf die von ihr betroffenen Menschen auswirkt. Außerdem gibt der Bericht Handlungsempfehlungen für unterschiedliche Themenfelder: Es sollten beispielsweise Defiziten in Forschung und Datenerhebung zu mehrdimensionaler Diskriminierung ent-

191 KOM(2004) 379, 25.
192 Vom 17.05.2006, ABl. L 146 v. 31.05.2006, 1 ff.
193 Art. 4, ABl. L 146 v. 31.05.2006, 3.
194 ABl. L 146 vom 31.05.2006, 2.
195 Art. 2 a), ABl. L 146 vom 31.05.2006, 3.
196 Europäische Kommission (2007).

gegengewirkt werden, sowie an die Gesellschaft gerichtete Sensibilisierungsmaßnahmen und Bildungsmaßnahmen bestimmter Berufsgruppen ergriffen werden. Auch legt der Bericht nahe, den Diskriminierungsschutz bezüglich Alter, Behinderung, Religion/Weltanschauung und sexueller Ausrichtung auch auf Bereiche außerhalb von Beschäftigung und Beruf auszuweiten, und Nichtregierungsorganisationen mit horizontalem Ansatz zu fördern.

Im Jahr 2008 legte die Kommission parallel zu dem Vorschlag einer weiteren Gleichbehandlungsrichtlinie[197] ihre Mitteilung „Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit: Erneuertes Engagement“[198] vor. Die Mitteilung trifft zahlreiche Aussagen zur Bekämpfung von Diskriminierung insgesamt, ohne dabei zwischen verschiedenen Problemen zu hierarchisieren oder durch Nennung einzelner Kategorisierungen zu stereotypisieren. Die Kommission will den europäischen Rechtsrahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung, der immer noch unvollständig sei, durch Weiterentwicklung eines einheitlichen Rahmens voranbringen. Dabei bestehe ein beträchtlicher Bedarf an Daten bezüglich jeglicher Diskriminierungserfahrungen, welche für effiziente Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung unerlässlich seien.[199] Mehrdimensionale Diskriminierung müsse in der Sensibilisierung der Bevölkerung insgesamt und in der Ausbildung bestimmter „Stakeholder“, darunter Gleichbehandlungsstellen, Richterinnen und Richter, Anwältinnen und Anwälte und nicht staatliche Organisationen und Sozialpartnerinnen und Sozialpartner, eine größere Rolle spielen. Die Kommission will diesbezügliche Maßnahmen unterstützen.[200]

Aus diesen Formulierungen ergibt sich, dass in der EU eine steigende Aufmerksamkeit für mehrdimensionale Diskriminierung vorhanden ist. Die deutliche Beachtung von Rassismus und Sexismus[201] deckt sich mit der Entwicklung der Analysen von Intersektionalität, die ebenfalls von einer begrenzten Problemlage – „sex, race, class“ – ausgingen[202] und sukzessive weitere Achsen der Ungleichheit oder Interdependenzen einbezogen haben. Politisch und in den Empfehlungen zur Bekämpfung von Gleichstellung fordert die EU allerdings zunehmend einen „horizontalen Ansatz“[203], der Mehrdimensionalität umfassend adressiert. Mittlerweile erhebt sie auch Daten zu diesem Problem[204], wobei diese nach eigener Aussage aufgrund der geringen Fallzahlen keine präzisen Aussagen möglich machen.

Von besonderem Interesse ist dazu auch der Bericht des European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality. Burri und Schiek sind dabei für die Kommission[205] der Frage nachgegangen, inwiefern die EU-Mitgliedstaaten und nationalstaatliche Regelungen die Benachteiligung von Frauen wegen weiterer Kategorisierungen als die geschlechtsspezifische berücksichtigen, ob sich Gerichtsentscheidungen identifizieren lassen, in denen mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen adressiert wird und welche Empfehlungen sich für Forschungs- und politische Maßnahmen ergeben. Die Studie kommt zu dem Ergeb-

197 Vorschlag für eine Richtlinie des Rates zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung vom 02.07.2008, KOM (2008) 426. Die RiLi soll für die Gleichbehandlung außerhalb des Arbeitsmarktes, also für Güter und Dienstleistungen gelten.
198 Vom 02.07.2008, KOM (2008) 420.
199 KOM (2008) 420, 8.
200 KOM (2008) 420, 9.
201 So auch Althoff (2006), 150 f.
202 Dazu 2.1.
203 Befürwortend Althoff (2006), 151.
204 Zum Beispiel mittels einer Eurobarometer-Umfrage zu Diskriminierung, siehe Europäische Kommission (2008).
205 Burri/Schiek (2009).

nis, dass eine einheitliche Adressierung von mehrdimensionaler Diskriminierung im EU-Recht und dessen einheitliche Umsetzung durch die Struktur der EU mit ihren einzelnen Mitgliedstaaten und deren jeweils eigenen Rechtssystemen bislang Probleme aufweisen. In der Rechtsprechung des EuGH werde die mehrdimensionale Diskriminierung von Frauen bisher nicht anerkannt[206], in einigen nationalstaatlichen Entscheidungen auf unterschiedliche Weise thematisiert, allerdings auch oft nicht anerkannt.[207] Die größten Hürden der Rechtsmobilisierung liegen laut Bericht in dem generellen Nichtwissen über mehrdimensionale Diskriminierung und im Zwang zur Vergleichsgruppenbildung bezüglich jeder einzelnen Kategorisierung. Praktische Auswirkungen hätte die Anerkennung von mehrdimensionaler Diskriminierung in einigen Staaten auf die Höhe der Entschädigungssumme und die Beweislastprobleme, die sich für Betroffene mehrdimensionaler Diskriminierung ergeben können. Allerdings sei es jedenfalls nicht hilfreich, spezifische Gruppen zu identifizieren, die von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind.[208] Hier identifizieren Burri und Schiek einen Forschungsbedarf, der sozialwissenschaftliche und juristische Herangehensweisen verknüpft. Sie empfehlen zudem eine Veränderung der EU-Vorgaben hinsichtlich der Rechtsdurchsetzungshürden, insbesondere bezüglich der Vergleichsgruppenbildung. Zudem wünschen sie sich eine Klarstellung in den Richtlinien, um mehrdimensionale Diskriminierung vom Verbot der Diskriminierung mit umfasst zu sehen.[209]

3.4 Regionale/globale Menschenrechte

Die Menschenrechte adressieren sowohl auf globaler als auch auf regionaler – hier insbesondere europäischer – Ebene seit ihrer Entstehung ausdrücklich das Diskriminierungsverbot mit Blick auf bestimmte, historisch relevante Kategorisierungen. Teils wird menschenrechtlich auch die mehrdimensionale Diskriminierung adressiert.

3.4.1 AEMR

Art. 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (VN) fixiert eine offene Liste von Diskriminierungskategorisierungen, thematisiert daneben aber mehrdimensionale Diskriminierung nicht.

3.4.2 VN-Konventionen

Alle Konventionen der VN verbieten die Diskriminierung aufgrund bestimmter, wieder regelmäßig nicht abschließend gelisteter Kategorisierungen. Drei der spezifisch gegen Diskriminierung gerichteten VN-Konventionen nehmen dabei ausdrücklich oder doch nach Auffassung des mit der Durchsetzung befassten Ausschusses auch Bezug auf andere Ungleichheitskategorien als jene, denen sie gewidmet sind.

206 Burri/Schiek (2009), 8.
207 In der Studie sind die Berichte aus den jeweiligen Mitgliedstaaten mit den betreffenden Entscheidungen enthalten.
208 Burri/Schiek (2009), 20.
209 Vgl. auch zu den weiteren Schlussfolgerungen, Burri/Schiek (2009), 24.

Die schon in den 1960er-Jahren beschlossene Konvention gegen Rassismus wird vom Ausschuss so interpretiert, dass, so die General Recommendation No. 25 [210], insbesondere auch die geschlechtsbezogene Benachteiligung von Frauen beachtet werden soll. Es geht um

> *„circumstances, in which racial discrimination only or primarily affects women, or affects women in a different way, or to a different degree than men".*[211]

Daher will der Ausschuss „a more systematic and consistent approach to evaluating and monitoring racial discrimination against women"[212] entwickeln. Dazu werden die Vertragsstaaten aufgefordert, Daten zu erheben, „which have been categorized by race or ethnic origin, and which are then disaggregated by gender within those groups"[213], um rassistische Diskriminierung von Frauen zu erkennen, zu vergleichen und Maßnahmen zur Bekämpfung zu ergreifen.

Des Weiteren sollen die Vertragsstaaten der 1976 beschlossenen „Frauenrechtskonvention" gemäß Art. 11 (1) e) CEDAW geeignete Maßnahmen gegen die Diskriminierung von Frauen im Bereich der Beschäftigung ergreifen, um ein gleiches Recht auf soziale Sicherheit, insbesondere im Falle von höherem Alter und Invalidität, zu gewährleisten.[214] Erneut wird hier mehrdimensionale Diskriminierung nur mit Blick auf zwei weitere Kategorisierungen adressiert: Alter und Behinderung.

In der Behindertenrechtskonvention als der jüngsten und in diesem Sinne modernsten VN-Konvention findet sich lediglich eine Regelung, die zwei Kategorisierungen kombiniert: Art. 6 Behindertenrechtskonvention regelt die „mehrfache Diskriminierung" hinsichtlich Frauen und Mädchen mit Behinderung.[215] Allerdings greift die Präambel weiter, denn dort heißt es, dass

> *„sich Menschen mit Behinderungen [schwierigen Bedingungen] gegenübersehen, die mehrfachen oder verschärften Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen, indigenen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt, des Alters oder des sonstigen Status ausgesetzt sind."*[216]

---

210 Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation No. 25 (20/03/2000) on gender related dimensions of racial discrimination.

211 Gen. Rec. No. 25, 1.

212 Gen. Rec. No. 25, 3.

213 Gen. Rec. No. 25, 6.

214 Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women = Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. II v. 03.05.1985, 648 ff. und Fakultativprotokoll, BGBl. II v. 06.12.2001, 1.238 ff.

215 Im Wortlaut: Artikel 6 – Frauen mit Behinderungen: (1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können. (2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können." Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. II v. 31.12.2008, 1419 ff.

216 Behindertenrechtskonvention, Präambel p), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.

Weiterhin seien Frauen und Mädchen in stärkerem Maße durch Gewalt, Verletzung oder Missbrauch, Nichtbeachtung oder Vernachlässigung, Misshandlung oder Ausbeutung gefährdet.[217] Daher sei „bei allen Anstrengungen zur Förderung des vollen Genusses der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen die Geschlechterperspektive einzubeziehen."[218]

Hier zeigt sich, dass in diesen Debatten nicht nur das Geschlecht und dabei nicht nur Frauen (aber aus empirisch zutreffenden Gründen auch gerade diese) thematisiert werden können, sondern das gesamte Risiko mehrdimensionaler Benachteiligungen benannt werden kann.

3.4.3 Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten

Im Rahmen europäischer Menschenrechte findet sich seit Langem umfassender, aber lange auch nur relativ zu anderen Konventionsrechten garantierter Schutz vor Diskriminierung in Art. 14 EMRK.[219] Dieser gewährleistet die in der Konvention

> *„anerkannten Rechte und Freiheiten [...] ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauungen, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status."*

Der Text nennt die Merkmale wie auch in Verfassungen und anderen Menschenrechtsnormen also nebeneinander und nimmt auf die Möglichkeit ihrer Verschränkung keinen Bezug.

Durch das Zusatzprotokoll Nr. 12 zur Konvention vom 04.11.2000 wurde der Diskriminierungsschutz des Art. 14 EMRK insofern ausgeweitet, als dass er sich nicht mehr nur auf die Inanspruchnahme eines in der Konvention garantierten Rechts beschränkt. Vielmehr darf nun niemand unter keinerlei Vorwand mehr von einer öffentlichen Behörde diskriminiert werden. Deutschland hat das Zusatzprotokoll zwar unterzeichnet, aber bisher nicht ratifiziert.

3.5 Zwischenfazit

Insgesamt zeigt die Untersuchung der rechtlichen Regeln gegen Diskriminierung, dass auf mehrdimensionale Benachteiligung selten explizit eingegangen wird und oft nur vereinzelt und durchaus ambivalent das Zusammentreffen einzelner Kategorisierungen – meist Geschlecht mit Rassismus und mit Behinderung und Alter – benannt ist. Einzig die Behindertenrechtskonvention geht hier neue Wege.

217 Behindertenrechtskonvention, Präambel q), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.
218 Behindertenrechtskonvention, Präambel s), BGBl. II v. 31.12.2008, 1422.
219 Vom 04.11.1950 in der Neufassung vom 17.05.2002, BGBl. II v. 27.05.2002, 1054 ff.

Im Vergleich mit den Menschenrechten fallen einige Aspekte des AGG auf, die Anlass für rechtspolitische Verbesserungen sein können. Insbesondere erscheint die Auflistung der Kategorisierungen, die durch das „oder" parallel nebeneinander stehen, anders als in der Grundrechtecharta der EU nicht deutlich als offene Liste und verhindert damit die Berücksichtigung weiterer potenzieller Kategorisierungen, die im Raum sozialer Erfahrungen bereits bestehen oder sich entwickeln können. Die Verwendung einer nicht erschöpfenden Liste kann auch für die Anerkennung von Mehrfachdiskriminierung förderlich wirken.[220] Angemessener erscheint da zumindest im Ansatz die Regelung des § 75 BetrVG.

Weiter ist, insbesondere in der EU, die mehrdimensionale Diskriminierung mittlerweile als zentrales Problem in der Antidiskriminierungsarbeit anerkannt worden.[221] Zunehmend widmen sich die zuständigen Stellen der Datenerhebung und den Fragen der Rechtsdurchsetzung. Diese scheint für den Schutz vor Diskriminierung insgesamt zentral zu sein. Hier besteht in Deutschland Handlungsbedarf.

220 Fredman (2005), 17 f. und bereits oben.
221 Deutlichst: Europäische Kommission (2007). Die Studie hat zu anderen Ländern mehr Daten erhoben als zu Deutschland.

4.
Rechtsdurchsetzung

Im „Erneuerten Engagement“ der Europäischen Kommission heißt es 2008, die Nationalstaaten müssten sicherstellen, dass „die den Opfern von Diskriminierung zur Verfügung stehenden nationalen Rechtsmittel und die einschlägigen Sensibilisierungsmaßnahmen in der Praxis wirksam sind.“[222] Es scheint jedoch spezifische Probleme im Zusammenhang mit der Rechtsdurchsetzung bei mehrdimensionaler Diskriminierung zu geben. Dabei ist eine umfassende und repräsentative Aussage schwer zu treffen, da gerichtliche Entscheidungen zu mehrdimensionaler Diskriminierung kaum zu finden sind.[223] Das bedeutet nicht, dass es sie nicht gäbe. Doch werden sie, was sogleich auszuführen ist, bislang als solche nicht verhandelt. Daher soll anhand einiger gerichtlicher Entscheidungen nachfolgend verdeutlicht werden, welche Schwierigkeiten sich in Konstellationen mehrdimensionaler Diskriminierung ergeben können. Hier geht es nicht um die Schwierigkeiten, die sich materiellrechtlich stellen – Tatbestand, Umgang mit den Kategorisierungen, Neigung zum Denken in „Gruppen“[224] und Vergleichsgruppenbildung –, sondern nur um die prozessualen Barrieren.

4.1 Herausforderungen der Forschung

Bei der Erfassung von Entscheidungen, die sich mit Konstellationen auseinandersetzen, in denen mehr als eine Ungleichheitskategorie eine Rolle spielt, zeigen sich in der Forschung auf verschiedenen Ebenen diverse Hindernisse.

Zunächst wirkt sich die unterschiedliche Handhabung bei der Veröffentlichung von Entscheidungen aus. Dies betrifft insbesondere die Untergerichte, die keineswegs alle Entscheidungen in Datenbanken einspeisen. Zudem werden Vergleiche nicht öffentlich zugänglich dokumentiert. Um ein wirklich umfassendes Abbild der Rechtsprechung erstellen zu können, wäre eine Abfrage aller Gerichte erforderlich. Das lässt sich jedoch nur im Rahmen eines umfangreicheren Projekts leisten.

Vorliegende Entscheidungen lassen sich dann nicht ohne Weiteres auf den Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung befragen: Ob der „Fall“ als mehrdimensional wahrgenommen wird, hängt nicht nur von der Darstellung durch das Gericht ab, sondern auch

222 KOM (2008) 420, 4.
223 So auch der Befund im Workshop, vgl. Dokumentation im Anhang.
224 Hier komme es zu einer Privilegierung innerhalb der benachteiligten Gruppe bei gruppenbezogenen Antidiskriminierungsstrategien: Sie tendieren dazu, die am wenigsten verletzlichen Gruppenmitglieder zu fördern, nämlich diejenigen, die sich trotz generell gegebener Gruppenbenachteiligung noch relativ am besten in Ausbildung und Beruf entfaltet haben; Däubler/Bertzbach-**Blanke/Graue**, Einleitung Rn. 235.

von der Wahrnehmung und den Vorannahmen der Forscherinnen und Forscher. Warum z. B. erwähnt das LArbG Berlin-Brandenburg in einer Entscheidung[225] zunächst die Schwerbehinderung der Klägerin, geht im Weiteren aber nur noch auf ihre sexuelle Orientierung und mit keinem Wort mehr auf die Behinderung ein?

Diese Erfassungshürden betreffen allerdings nur die Konstellationen, in denen überhaupt mehr als eine Ungleichheitskategorie von den Prozessteilnehmenden thematisiert wird.[226] Es ist jedoch anzunehmen, dass es ebenfalls Entscheidungen zu mehrdimensionalen Diskriminierungssituationen gibt, die als solche aber von keiner der Parteien im Prozessverlauf thematisiert werden, sondern sich alle auf nur eine Kategorisierung konzentrieren. Nach Einschätzung einiger Beratungseinrichtungen kann dies auch an der Selbstwahrnehmung der diskriminierten Person liegen, die die Diskriminierung nicht auf allen Ebenen erfasst bzw. erfassen kann.[227] Allerdings muss ein Gericht dem nicht folgen. Das VG Frankfurt am Main hat sich in einer Entscheidung 2009 nicht allein auf die von der Klägerin vorgetragene geschlechtsspezifische Diskriminierung im Bewerbungsverfahren konzentriert, sondern die gesamte Personalauswahl überprüft und festgestellt, dass auch unzulässige Altersdiskriminierung eine Rolle spielte.[228]

Die nachfolgende Darstellung beruht also auf einer Auswahl gerichtlicher Entscheidungen ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die Abfrage einschlägiger Datenbanken ergab, dass bislang in der veröffentlichten Rechtsprechung deutscher Gerichte keine Entscheidung mit ausdrücklicher Erwähnung von mehrdimensionaler Diskriminierung vorliegt.[229] Jedoch lassen sich bei eingehender Analyse einiger Entscheidungen Konstellationen erkennen, in denen die Klägerinnen und Kläger mehrdimensionaler Benachteiligung ausgesetzt waren. Offensichtlich bestehen bestimmte Hürden auf dem Weg zum Gericht.

4.2 Hürden auf dem Weg zum und vor Gericht

In der rechtssoziologischen Forschung ist bekannt, dass Rechtsdurchsetzung von bestimmten Zugangsbarrieren behindert wird. In Fällen der Diskriminierung wissen wir mit Blick auf sexualisierte Gewalt, dass eine Stigmatisierung der Opfer („blaming the victim“), ein „schlechter Ruf“ der Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte als „verständnislos“, „männlich“ usw. und auch das Unwissen und die daraus resultierende Unsicherheit der Betroffenen Ursachen dafür sind, sogar in Fällen der gewalttätigen Benachteiligung keinen Rechtsschutz zu suchen. Ähnliches gilt in Fällen der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Belästigung und anderer Diskriminierungen in der Erwerbsarbeit[230], in denen die sozialen Bindungen und Hierarchien im Arbeitsverhältnis ebenfalls dazu beitragen, Rechte nicht

225 LArbG Berlin-Bbg. 10 Sa 555/08, Urteil v. 21.07.2008.
226 Die Schwierigkeit, solche Fälle von potenziellen mehrdimensionalen Benachteiligungskonstellationen zu finden, spielt auch im EU-Vergleich eine Rolle, s. Burri/Schiek (2009), 13.
227 Vgl. den Bericht zum Expertinnen- und Experten-Workshop zur Expertise.
228 VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009.
229 Abfrage der Datenbanken des BVerfG, BVerwG und BGH sowie juris und beck-online mit den Schlagworten „Mehrfachdiskriminierung“, „mehrfach“, „intersektionell/-al“, „mehrdimensional“, „multip“, „verschränkte“, „additiv“, „doppelt“ jeweils kombiniert mit „Diskriminierung“, „Benachteiligung“ und „Ungleichbehandlung“, „4 AGG“, „9 AGG“ und „27 AGG“.
230 ADS (2010), 9.

individuell oder nur in letzter Konsequenz zu nutzen. Kollektive Rechtsdurchsetzung könnte hier strukturell etwas ändern.[231] Auch für Lebensbereiche wie die Schule ist bekannt, dass Rechtsdurchsetzung ein eher ungeliebtes Mittel ist, Diskriminierung zu bekämpfen.[232]

Hier stellt sich die Frage, ob es bei mehrdimensionaler Diskriminierung besondere Schwierigkeiten gibt. Rechtsberatung und Prozesskonstellationen spielen hierbei eine grundlegende Rolle. Doch auch bevor es überhaupt zu einem gerichtlichen Verfahren kommt, können sich schon Hürden bei der Rechtsdurchsetzung ergeben. Zunächst ist bereits die Tatsache, dass manche vermuten, dass sich gerade für Menschen, die von mehrdimensionaler Benachteiligung betroffen sind, automatisch die Hürden beim Zugang zur Rechtsdurchsetzung verstärken, eine Hürde: Vermutungen werden zu Prognosen. So meint auch die Bundesregierung in der Begründung zum Entwurf des AGG, dass sich Zugangsbarrieren im Falle einer Mehrfachdiskriminierung in besonderem Maße auswirken könnten.[233] Ob Menschen, die mehrdimensional diskriminiert werden, tatsächlich immer auf höhere Hürden treffen, ob gerade sie eher bereit sind, ihre Rechte durchzusetzen, wissen wir mangels vertiefter Studien zur Rechtsdurchsetzung derzeit nicht. Allerdings deuten die Zahlen zu den Klagen nach dem AGG darauf hin, dass eher weithin strukturell privilegierte Menschen Rechte gegen Diskriminierung einklagen. Die meisten Klagen werden wegen des Alters erhoben[234] und in Fragen geschlechtsbezogener Diskriminierung sind zumindest wichtige Urteile oft von Männern erstritten worden.

Zu beachten ist schließlich, dass Streitigkeiten, die im Rahmen eines außergerichtlichen Vergleichs beigelegt werden[235], nur im Rahmen vertiefter Forschung zu finden sind und in dieser Expertise folglich nicht zugrunde liegen.

Eine Hürde der Rechtsdurchsetzung bei mehrdimensionaler Diskriminierung kann in der Beratung, eine weitere in der Entscheidung von Anwältinnen und Anwälten für eine bestimmte Prozessstrategie liegen. Dies wurde auch im Rahmen des Expertinnen- und Experten-Workshops zu dieser Expertise thematisiert. In der Beratung sei es wahrscheinlich, dass Betroffene bereits vorauseilend nur eine Kategorisierung nennen, die in § 1 AGG ausdrücklich genannt wird, und sich auf nur auf die konzentrieren, die „deutlich“ zu sein scheint. Zudem sind Beratungseinrichtungen weithin nur auf eine Kategorisierung spezialisiert, was das Vorbringen ebenfalls filtert. Schließlich sind bestimmte Kategorisierungen mit Stigmata behaftet, die es erschweren dürften, entsprechende Diskriminierungen vorzutragen. So können Betroffene keineswegs überall sicher sein, in ihrer sexuellen Identität akzeptiert (und entsprechend mit einer Diskriminierungserfahrung verstanden) zu werden. Ebenso sind religiöse Überzeugungen nicht ohne Weiteres komfortabel zu artikulieren. Mangels einer breiten Antidiskriminierungskultur, in der ein öffentlicher Konsens über bestimmte Verletzungen bzw. Achtungsansprüche vorausgesetzt werden kann, sind derartige Befürchtungen rational. Soll die Rechtsdurchsetzung verbessert werden, ist auch hier anzusetzen.

231 Pfarr/Kocher (1998), auch schon Baer (1995) m. w. N.
232 Baer, (2010).
233 BT-Drs. 16/1780, 30. Desgleichen Teilnehmende beim Workshop, vgl. Dokumentation.
234 Vgl. die Auflistung in der AGG-Urteilsdatenbank (http://www.berlin.de/lb/ads/agg/urteile/index.html, Zugriff am 24.05.2010).
235 ADS (2010), 9 f.

Daneben kann eine Hürde in der Rechtsdurchsetzung auch in der Art der Prozessführung liegen. So wurde auf dem Workshop auch thematisiert, dass die Zersplitterung der Rechtsgebiete und Regeln gegen Diskriminierung dazu führe, dass Anwältinnen und Anwälte kaum, ebenso wie Beratungseinrichtungen sicher im Umgang mit allen Diskriminierungen („horizontal") seien. Schon das könne dazu führen, eine Klage auf Dinge zu stützen, in denen man sich auskennt.

Des Weiteren handelt es sich hier um ein Perpetuum mobile, insofern das Fehlen von Rechtsprechung zu mehrdimensionaler Diskriminierung auch zu einem Fehlen von Klagen in dieser Sache führt, wenn und weil Anwältinnen und Anwälte davon ausgehen müssen, dass sich Gerichte mit solchen Fällen nicht auskennen, sie in Datenbanken und Kommentaren nicht zu finden sind und folglich nicht aussichtsreich eingeklagt werden können.[236] Erfolglosigkeit bedingt dann Erfolglosigkeit, letztlich auch Schweigen und die Verleugnung der eigenen Person.[237] Bislang ist also davon auszugehen, dass es eine strategische Konzentration auf nur eine Kategorisierung – trotz möglicher Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen – gibt.

4.3 Die Höhe einer Entschädigung nach dem AGG

Ein weiterer Aspekt, der sich auch auf die Rechtsdurchsetzung auswirkt, ist der Umgang mit Sanktionen. Die EU-Gleichstellungsrichtlinien geben vor, dass „die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein" müssen.[238] Bislang ist allerdings nur eine Entscheidung eines deutschen Gerichts bekannt geworden, in der eine Summe mit abschreckender Wirkung zugestanden wurde. In einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung wurden der Klägerin 48.000 Euro zugesprochen.[239] Insofern lässt sich bislang auch nicht sagen, wie die Bürgerinnen und Bürger die finanzielle Entschädigung für Diskriminierung einschätzen. Zu beachten ist hier, dass deutsche Leitmedien regelmäßig über Entscheidungen in den USA berichten, in denen Opfer angeblich Millionenbeträge erhielten. Dies sind allerdings regelmäßig Falschmeldungen, die offensichtlich negative Einschätzungen überzogener Schadensersatzpolitik fördern sollen.[240]

Für die Fälle mehrdimensionaler Diskriminierung stellt sich die Frage, ob die Mehrdimensionalität eine Erhöhung der Entschädigungssumme zur Folge hat, haben würde und haben sollte. Dies wird in der Gesetzesbegründung und in der Literatur offensichtlich vor dem Hintergrund eines additiven Konzepts von Intersektionalität durchaus vertreten. Eine Persönlichkeitsverletzung aufgrund mehrerer Merkmale sei ein verstärkter Eingriff in die

236 Dies ist bislang nicht erforscht, aber auch nicht abwegig, vgl. Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 4 Rn. 18.
237 Hannett (2003), 80, verdeutlicht die Problematik mit folgendem Beispiel: „It implies that if you are black or Asian, you are male, and if you are a woman, you are white".
238 Siehe statt aller Art. 15 der Richtlinie 2000/43/EG, ABl. L 180 v. 19.07.2000, 26. Zur Systematik der Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen des § 15 AGG vgl. z. B. Walker (2009), 5 ff.
239 LArbG Berlin-Brandenburg 15 Sa 517/08, Urteil v. 26.11.2008.
240 Opfer von Diskriminierung klagen in den USA z. T. im Rahmen des Civil Rights Act und erhalten im Fall des keinesfalls regelmäßigen Obsiegens die Anwalts- und Gerichtskosten, Ausgleichszahlungen und ggf. auch punitiven Schadensersatz. Individuell verbleibt bei den Opfern allerdings in aller Regel wenig.

Persönlichkeitssphäre.[241] Schiek, die diese Fälle unterscheidet, plädiert bei additiver Diskriminierung für eine Erhöhung der Entschädigungssumme, im Falle von intersektioneller Diskriminierung hält sie jedoch eine Prüfung des Einzelfalls für notwendig.[242] Gerichte haben sich dazu bislang nicht geäußert.[243]

Ausweislich der Forschung zu Intersektionalität spricht für eine Erhöhung von Schadensersatzsummen im Fall mehrdimensionaler Diskriminierung, dass Menschen an der Schnittstelle mehrerer Achsen der Ungleichheit[244] strukturell schlechter gestellt sind als andere. Gegen diese Position spricht allerdings, dass alle Ungleichheiten in sich interdependent zu verstehen sind[245] und je nach Kontext Benachteiligungen erzeugen können. Zudem ergibt sich aus der Grundrechtsdogmatik und der Dogmatik der Menschenrechte auch, dass Diskriminierung nicht nach unterschiedlicher Intensität zu messen, sondern als Verletzung eines Achtungsanspruchs anzuerkennen ist. Daraus ließe sich folgern, dass Schadensersatz neben dem Ausgleich der tatsächlich erlittenen Einbußen im Rahmen des immateriellen Schadensersatzes zahlreiche Aspekte des Einzelfalls frei von jedem – dann eventuell auch wieder stereotypisierenden – Schematismus einbeziehen sollte.

4.4 Kategorisierungen vor Gericht

In der genaueren Durchsicht der bisher in Deutschland ergangenen gerichtlichen Entscheidungen zum AGG zeigen sich bestimmte Konstellationen, in denen mehr als ein „Grund“ einer Benachteiligung i. S. d. § 1 AGG thematisiert wird. So ergibt sich ein Bild der prioritären, damit aber auch oft eindimensional verkürzten Thematisierung bestimmter Konstellationen. Mithilfe der theoretisch-konzeptionellen Arbeiten zu Intersektionalität lassen sich diese als auch problematisch stereotypisierende Aufmerksamkeit verstehen[246], nicht aber als Indikator für die empirische Realität von Benachteiligungen in der deutschen Gesellschaft.

4.4.1 Geschlecht, Religion/Weltanschauung, „Rasse“/ethnische Herkunft

Zahlreiche Entscheidungen, in denen mehrere Ungleichheiten thematisiert werden, betreffen das religiöse Kopftuch[247]. Teils zeigt sich, dass Gerichte die Problematik einer Ethnisierung sehen, aber sie nicht juristisch werden lassen; teils zeigt sich, dass Religion die Problematik des Sexismus überspielt.

In einem Verfahren vor dem ArbG Köln[248], das in zweiter Instanz mit einem Vergleich endete[249], ging es um Religion und die Herkunft. Das Gericht gab der Klage auf Weiterbeschäftigung einer Arbeitnehmerin des Caritasverbandes statt, der gekündigt worden war, weil sie nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit bei der Arbeit ein Kopftuch trug. Die Klägerin trug selbst vor, dass ihr „allein durch ihre äußere Erscheinung“ der muslimische Glaube anzu-

241 Unter anderem MüKoAGG-**Thüsing**, § 4 AGG Rn. 6; des Weiteren bereits 3.1.
242 Schiek-**Schiek**, § 4 AGG Rn. 9, ähnlich Walker (2009), 10.
243 Zur Erfassung der Gerichtsentscheidungen s. Teil 4.1.
244 Dazu 2.2.1.
245 Dazu 2.2.2.
246 Dazu oben 2.3.
247 Hier interessieren nur diejenigen, die nach Inkrafttreten des AGG ergangen sind.
248 ArbG Köln 19 Ca 7222/07, Urteil v. 06.03.2008.
249 LArbG Köln 3 Sa 785/08 v. 03.12. 2008.

sehen sei. Der Verband habe also bereits bei Einstellung wissen müssen, dass die Arbeitnehmerin muslimischen Glaubens sei. Er habe sie damals eingestellt und könne sie nun nicht kündigen. Das greift das Gericht auf: „Die Klägerin ist erkennbar türkischer Abstammung. Es liegt nahe, dass sie muslimischen Glaubens ist.“[250] Der Begriff des AGG („ethnische Herkunft“) wird allerdings nicht benutzt. Diese Argumentation ist im Ergebnis vorteilhaft für die Klägerin. Sie arbeitet jedoch mit einer diskriminierenden Stereotypbildung: Nicht alle Menschen türkischer Abstammung sind muslimischen Glaubens, und das AGG wendet sich gerade dagegen, vom äußeren Erscheinungsbild auf Religion oder ethnische Herkunft zu schließen. Im Kern ging es in diesem Fall um ein widersprüchliches Verhalten des Arbeitgebers, das Frauen einer bestimmten Religion benachteiligt.

In einem anderen Fall ging es um die Klage einer Lehramtsbewerberin, die wegen ihres Kopftuchs nicht in das Beamtenverhältnis eingestellt wurde. Im Tatbestand beschreibt das VG Düsseldorf[251] die Klägerin als „Kind türkischer Eltern [...] muslimischen Glaubens“. Wiederum werden zwei Kategorisierungen – ethnische Herkunft und Religion – thematisiert, allerdings nicht ausdrücklich. Auch hier nutzt das Gericht also das AGG nicht umfassend, denn die Ethnisierung spielt in der Entscheidung für das Gericht keine Rolle mehr. Es geht allein um die Benachteiligung wegen der Religion, die mit dem Bekundungsverbot des Schulgesetzes Nordrhein-Westfalens als Ausdruck des staatlichen Neutralitätsgebots nach § 8 I AGG gerechtfertigt sei.

In anderen Entscheidungen spielt Ethnisierung keine Rolle, aber das Geschlecht. Das LAG Düsseldorf[252] hatte ebenfalls über die schulgesetzliche Regelung zu Kleidung zu entscheiden. Eine Lehrerin trug statt des Kopftuchs eine Baskenmütze und wurde abgemahnt, dies zu unterlassen. Das Gericht thematisiert eine mögliche Diskriminierung wegen der Religion und des Geschlechts, sieht aber beide nach § 8 I AGG als gerechtfertigt an. Ausdrücklich befasst sich das Gericht dann aber nur noch mit der Religion. Die das Urteil bestätigende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG)[253] greift die geschlechtsspezifische Benachteiligung immerhin kurz, wenn auch mit problematischen Argumenten auf: Da die Regelung des Schulgesetzes religiöse Bekundungen unabhängig vom Geschlecht verbiete und nicht etwa speziell das von Frauen getragene islamische Kopftuch, liege keine Ungleichbehandlung wegen des Geschlechts vor.[254] Hier wird verkannt, dass Benachteiligung nach dem AGG unabhängig von speziellen Regelungsintentionen gerade auch dann als mittelbare Diskriminierung vorliegt, wenn von einer geschlechtsneutralen Regelung ganz überwiegend Frauen betroffen sind.[255]

Umgekehrt wird die Frage geschlechtsbezogener Diskriminierung dann auch benutzt, um das Kopftuch zu verbieten. Es sei, so einst das BVerfG, ein Symbol, „das die Abgrenzung zu Werten der westlichen Gesellschaft, wie individuelle Selbstbestimmung und insbesondere Emanzipation der Frau, ausdrückt“.[256] Das zeigt sich in einer Entscheidung des ArbG

250 ArbG Köln 19 Ca 7222/07, Rn. 6.
251 VG Düsseldorf 2 K 6225/06, Urteil v. 05.06.2007.
252 LAG Düsseldorf 5 Sa 1836/07, Urteil v. 10.04.2008.
253 BAG 2 AZR 499/08, Urteil v. 20.08.2009.
254 Ebenso in der wenig älteren Entscheidung BAG 2 AZR 55/09, Urteil v. 10.12. 2009, in dem es um Abmahnung und Kündigung einer Lehrerin geht. Mit gleicher Argumentation und gleichem Ergebnis bezüglich einer dienstlichen Weisung und betreffend Schulgesetz Baden-Württemberg: VGH Baden-Württemberg 4 S 516/07, Urteil v. 14.03.2008, bestätigt von BVerwG 2 B 46/08, Beschluss v. 16.12.2008.
255 Ausführlich Baer/Wiese (2008).
256 So BVerfG 2 BvR 1436/02, Urteil v. 24.09.2003, Rn. 50.

Wuppertal[257], indem die Klägerin vorträgt, „sie entspreche nicht dem Bild der unterdrückten Frau und verdiene seit Jahren als alleinstehende Frau ihren Lebensunterhalt."[258] Hier kommt es also zu einer Konstellation mehrdimensionaler Diskriminierung, in der die eine Ungleichheit gegen die andere ausgespielt wird.

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hat allerdings für Referendarinnen befunden, dass ein Kopftuchverbot nicht gelten könne, wo der Staat ein Ausbildungsmonopol besitze und insofern keine Alternative für die Klägerin bestehe. Aussagen über eine mögliche mehrdimensionale Benachteiligung trifft das Gericht allerdings nicht; es spricht sogar lediglich die grundrechtliche Verletzung der Berufsfreiheit (Art. 12 I GG) der Klägerin an, keine antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften.[259]

4.4.2 Religion, ethnische Herkunft

In anderen Fällen geht es nicht um das Kopftuch, sondern um das im AGG auch seitens des Gesetzgebers angelegte Zusammentreffen von Religion und anderen Kategorisierungen. Hier besteht offensichtlich große Unsicherheit, inwieweit Privilegierungen hinsichtlich eines „Grundes" Benachteiligungen aus anderen „Gründen" rechtfertigen können.[260]

Deutlich wird dies in einem Verfahren vor dem LAG Hamburg auf Entschädigung wegen unzulässiger Benachteiligung im Bewerbungsverfahren, die sich unmittelbar auf Religion und mittelbar auf ethnische Herkunft bezogen habe.[261] Der Beklagte, ein Landesverband des Diakonischen Werks und damit Teil der evangelischen Kirche, verlangt als Voraussetzung für die ausgeschriebene Stelle grundsätzlich die Zugehörigkeit zur evangelischen, bzw. mindestens zur christlichen Kirche.[262] Auf die telefonische Nachfrage, welcher Religion sie angehöre, gab die Klägerin an, „sie praktiziere keine Religion, sei aber als Türkin gebürtige Muslimin" und hielte einen Eintritt in die Kirche nicht für nötig, da die Stelle keinen religiösen Bezug aufweise.[263] Die Klägerin trägt vor, dass sie wegen dieser Informationen eine Ablehnung erhalten habe und dadurch unmittelbar wegen ihrer Religion benachteiligt wurde. Zudem sei sie mittelbar wegen ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert worden, weil die Anforderung, Mitglied einer christlichen Kirche zu sein, „zwar dem Anschein nach bezüglich ethnischer Gruppen neutral" sei. „Tatsächlich könne diese Anforderung Personen mit einer Herkunft aus der Türkei in besonderer Weise benachteiligen, da von den dort geborenen Personen fast niemand Mitglied einer christlichen Kirche sei."[264] Die beklagte christliche Einrichtung schließt eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft von vornherein aus, denn sie habe „letztendlich die fragliche Stelle an eine gebürtige Inderin vergeben". Hinsichtlich der Religion sei die Anforderung, einer christlichen Kirche anzugehören, durch § 9 AGG gerechtfertigt.

257 ArbG Wuppertal 4 Ca 1077/08, Urteil v. 29.07.2008.
258 ArbG Wuppertal 4 Ca 1077/08, Rn. 10.
259 Entscheidung bezieht sich auf das bremische Schulgesetz, BVerwG 2 C 22.07, Urteil v. 26.06.2008, Rn. 16 ff.
260 Vgl. hierzu die Ausführungen zu § 9 AGG in 3.
261 LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Urteil v. 29.10.2008.
262 Vgl. in der Entscheidung zitierten § 3 der „Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland" (www.ekd.de/download/loyalitaetsrichtlinie.pdf).
263 Gesucht wurde ein/e Sozialpädagogin für ein Teilprojekt zu Schulungs- und Informationsangeboten im Bereich der beruflichen Integration von erwachsenen Migrantinnen und Migranten.
264 LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Rn. 26.

Das Gericht geht auf keines dieser Argumente ein. Die Ablehnung der Klägerin sei einzig und ausreichend dadurch gerechtfertigt, dass sie die berufliche Qualifikation für die Stelle („abgeschlossenes Studium") nicht besitze. Das Interesse des Diakonischen Werkes an der Klägerin sei „kein ausreichendes Indiz für die Bereitschaft des Beklagten, von den aufgestellten Einstellungsvoraussetzungen abweichen zu wollen."[265] Diese Annahme ist nach der Darstellung des Tatbestands im Urteil nicht schlüssig. Vielmehr liegt nahe, dass das Diakonische Werk sein Interesse an der Bewerberin erst verlor, als diese angab, durch Geburt muslimischen Glaubens zu sein. Antidiskriminierungsrechtlich hätte sich dann die Schwierigkeit ergeben, mit Hierarchien innerhalb einer Kategorisierung umzugehen. Rechtfertigt es die Ausgrenzung einer Türkin, wenn eine Inderin eingestellt wird?

4.4.3 Geschlecht, „Rasse"/ethnische Herkunft

Das Zusammentreffen von Geschlecht und Ethnizität spielt in weiteren, in der Öffentlichkeit sehr eingängigen Fallkonstellationen eine Rolle. Beispiel ist der sogenannte „Disko-Fall". Dem Kläger war der Zutritt zu einer Disko mit einer rassistischen Aussage verwehrt worden. Das AG Oldenburg[266] beschreibt den Kläger als „männlichen Ausländer" und beurteilt die Diskriminierung einer Person nach Herkunft oder Hautfarbe und Geschlecht als verachtenswert und sanktionswürdig.[267] Die Entschädigung sei ihrem Zweck nach eine generalpräventive Maßnahme und als „Buße für den Benachteiligenden" gedacht. Dem Kläger sei es jedoch um einen Präzedenzfall gegangen, was in die Bemessung der Entschädigungssumme einfließe.[268]

Einerseits werden hier zwei Kategorisierungen als mehrdimensionale Diskriminierung thematisiert. Andererseits wird der Kontext sexistischer Einlasspolitiken nicht Thema.

In einem anderen, nicht rechtskräftig entschiedenen Fall ging es um die Klage einer Frau wegen diskriminierender Handlungen ihres Arbeitgebers bezogen auf das Geschlecht und die ethnische Herkunft. Das ArbG Wiesbaden anerkannte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Zuweisung eines nicht gleichwertigen Arbeitsplatzes nach Rückkehr aus dem Mutterschutz), nicht aber wegen der ethnischen Herkunft.[269] Eine Statistik der Beschäftigten in Führungspositionen – aufgeteilt nach männlichen und weiblichen Beschäftigten mit Angabe des Migrationshintergrundes – oder das Vorenthalten von Informationen oder die Absage eines bereits angeordneten Coachings sind demgegenüber für das Gericht keine Indizien, die auf rassistische Diskriminierung schließen lassen.[270] Hier zeigt sich weniger ein spezifisches Problem mehrdimensionaler Diskriminierung, sondern eher die Hemmung deutscher Gerichte, aufgrund der moralisch eindeutigen Wertung eine Verurteilung wegen Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft, also eben: wegen Rassismus, auszusprechen.

---

265 LAG Hamburg 3 Sa 15/08, Rn. 67.
266 AG Oldenburg E2 C 2126/07, Urteil v. 23.07.2008.
267 AG Oldenburg E2 C 2126/07, Rn. 23.
268 AG Oldenburg E2 C 2126/07, Rn. 23: „Hier muss der Kläger sich jedoch vorhalten lassen, dass er den Vorfall provoziert hat. Er hatte von vornherein auch vor, das Verhalten der Türsteher und des Betreibers zu testen und musste somit auch mit einer Abweisung rechnen. Der dadurch entstandene Schaden, die Verletzung seiner Persönlichkeit, ist demnach nicht so groß, als wenn jemand völlig unverhofft an einer Diskothek abgewiesen und öffentlich diskriminiert wird. Er konnte sich also in gewissem Maße auf die Diskriminierung vorbereiten – nachdem er sie ja förmlich erwartet hatte."
269 ArbG Wiesbaden 5 Ca 46/08, Urteil v. 18.12.2008.
270 Sehr ausführlich dargestellt, ArbG Wiesbaden 5 Ca 46/08, Rn. 2–55.

4.4.4 Geschlecht, Behinderung, sexuelle Identität

Mehrdimensionale Diskriminierung ist auch im Zusammentreffen von Geschlecht, Behinderung und sexueller Identität Thema vor Gericht geworden. Allerdings wird juristisch nicht alles relevant. Das LArbG Berlin-Brandenburg[271] beschreibt die Klägerin zunächst mit den Worten: „Die homosexuelle Klägerin ist mit einem GdB von 90 schwerbehindert“, nimmt im weiteren Verlauf der Entscheidung aber lediglich Bezug auf die Benachteiligung aufgrund der sexuellen Identität, ohne noch einmal auf Geschlecht oder eine Behinderung der Klägerin einzugehen.

4.4.5 Geschlecht, Alter

Zudem finden sich Entscheidungen zum Zusammentreffen von Geschlecht und Alter. In der erwähnten Entscheidung des VG Frankfurt[272] gibt das Gericht dem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung der Antragstellerin wegen fehlerhafter Personalauswahl statt. Das Gericht sieht in der Auswahlentscheidung, in der die Antragstellerin trotz mindestens gleicher Eignung wie die ihres Mitbewerbers und hoher fachlicher sowie bemerkenswert ausgeprägter sozialer Kompetenzen nicht berücksichtigt wurde, einen Verstoß gegen Frauenfördermaßnahmen des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes und damit gegen das Benachteiligungsverbot u. a. des AGG. Zudem liege in der Entscheidung eine Benachteiligung der Antragstellerin aufgrund ihres Alters. Eine Auflistung der altersbezogenen Daten aller Bewerberinnen und Bewerber im Besetzungsbericht des Präsidenten des OLG sei ohne sachlichen Bezug und ohne Erkenntniswert. Zu vermuten sei, dass Präsident und Ministerium in nicht unerheblicher Weise auf dieses Merkmal abstellten. Die Liste sei ein Indiz im Sinne des § 22 AGG.

Das Gericht hat hier das AGG insgesamt im Blick. Es untersucht – obwohl die Antragstellerin nicht vorträgt, dass das Bewerbungsverfahren gegen altersspezifische Benachteiligungsverbote verstößt – eine Information, die die Antragstellerin wegen fehlender Kenntnis der Unterlagen gar nicht vorbringen konnte. Allerdings werden beide Kategorisierungen dann getrennt voneinander behandelt, also die spezifische Mehrdimensionalität des Zusammentreffens von Alter und Geschlecht, die Frauen bei typisch weiblichen Biografien nachteiliger trifft als Männer, nicht gesehen.

4.4.6 Zwischenfazit

Insgesamt verdeutlichen die Entscheidungen, dass Gerichte einzelne oder auch mehrere Diskriminierungskategorisierungen in mehrdimensionalen Sachverhalten nicht erkennen oder dann juristisch nicht anerkennen und dass eine umfassende Untersuchung wie in der zuletzt erwähnten Entscheidung bislang die Ausnahme ist.

Es ist zu vermuten, dass die Systematik der Beweiserleichterung des § 22 AGG nicht zur Anwendung kommt. Die Norm enthält eine Senkung des Beweismaßes mit anschließender Verlagerung der Beweislast, womit eine Benachteiligung nicht zur vollen Überzeugung des

271 LArbG Berlin-Bbg. 10 Sa 555/08, Urteil v. 21.07.2008.

272 VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009. Bezüglich der gleichen Kategorisierungen vgl. ArbG Stuttgart 29 Ca 2793/07, Urteil v. 05.09.2007, in dem das Gericht die geschlechtsspezifische Diskriminierung anerkennt, das Unternehmen sich aber von der Vermutung der altersbezogenen Benachteiligung entlasten kann.

Gerichts nachgewiesen werden muss, sondern das Gericht von der Wahrscheinlichkeit der Indizien überzeugt werden muss.[273] Damit reagiert sie nach gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben auf die Beweisprobleme der benachteiligten Person, weil für diese insbesondere die Gründe für eine Ungleichbehandlung nur schwer zu beweisen sind.[274]

Momentan lässt sich in der Rechtsprechung zu mehrdimensionaler Diskriminierung nicht erkennen, dass Gerichte flächendeckend kompetent mit dem AGG umzugehen wüssten. Dies mag auch mit der in den Medien weithin negativen Berichterstattung über das AGG zusammenhängen. Gründe liegen des Weiteren in den genannten Hürden der Rechtsdurchsetzung. Daraus ergeben sich Folgerungen für die Aus- und Fortbildung von Juristinnen und Juristen wie auch für die politische Kommunikation, die dem Stellenwert des Antidiskriminierungsrechts deutlicher gerecht werden müssen.

273 Schiek-**Kocher**, § 22 Rn. 14 ff.
274 Rudolf/Mahlmann (2007), § 3 Rn. 130.

5.
Handlungsempfehlungen

Aus der Untersuchung der theoretischen Debatten zu Intersektionalität und dem juristischen Umgang mit mehrdimensionaler Diskriminierung lassen sich einige Schlussfolgerungen ableiten. Diese beziehen sich hier vorrangig auf die Kernarbeitsbereiche der ADS, also auf Forschung, Öffentlichkeitsarbeit und allgemeine Beratung[275] sowie Rechtsetzung und Rechtsdurchsetzung.

5.1 Forschung

In der Praxis wird immer wieder deutlich:

> *„Genaue Daten sind unentbehrlich, um die Zahl und Art erfahrener Diskriminierungen zu bewerten und um Maßnahmen vorzubereiten, anzupassen, zu überwachen und zu bewerten. Für alle Diskriminierungsgründe besteht ein beträchtlicher Bedarf an Daten. Die verfügbaren Daten variieren stark je nach Diskriminierungsgrund und Mitgliedstaat, wodurch die Vergleichbarkeit der Daten erschwert, wenn nicht gar unmöglich gemacht wird."*[276]

Daher ist auch Forschung zu mehrdimensionaler Diskriminierung unerlässlich. Wie gezeigt steht diese in Deutschland teilweise noch am Anfang und ist in sehr unterschiedlichem Maße institutionalisiert. Jedoch wird in den Gender Studies, Queer Theorien, postkolonialer Theorie, Migrationsforschung, Disability Studies, Diversity Studies etc. zum Thema geforscht. Derart kritische, transdisziplinäre Forschung sollte also gefördert werden, da hier auch die methodologischen Voraussetzungen, über die eigenen disziplinären sowie wissenschaftlichen Grenzen hinauszublicken, bereits erarbeitet worden sind. Die Förderung von entsprechenden Forschungsansätzen in allgemeinen Programmen der Wissenschaftsförderung wäre daher ein sinnvoller Baustein in der Arbeit gegen Diskriminierung, insofern Wissenschaft eben auch Wissen schafft. Gerade in diesen Bereichen sind Zahlen mächtig[277] und eignen sich gut für öffentlichkeitswirksame Darstellungen und damit Sensibilisierung, können aber auch essenzialisierend reduzieren. Das zeigt sich auch in Problemen der Rechtsdurchsetzung, wo (gute!) Studien als Beweis vor Gericht bei mittelbarer Diskriminierung verwendet werden können.

275 Die Beratung von direkt Betroffenen ist ein Thema, das wir hier nur streifen. Dabei werden weitere Aspekte von Bedeutung sein, die nicht Gegenstand dieser Untersuchung waren.
276 KOM(2008) 420, 8.
277 Datenmangel könne Diskriminierung unsichtbar machen und führe zu geringen Anreizen, Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Europäische Kommission (2007), 47 f.

Daneben bedarf es besserer methodischer Kenntnisse über die Erhebung von Daten zu mehrdimensionaler Diskriminierung. Es besteht ein besonders eklatanter Mangel an interkategorialer Forschung.[278] Bei Datenerhebungen müsste nicht nur Diskriminierung, sondern auch mehrdimensionale Diskriminierung systematisch berücksichtigt werden. Dabei geht es allerdings auch um einen Methoden-Mix. Es waren nicht zufällig soziale Bewegungen und damit vielfach Menschen, die von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffen sind, die Intersektionalität thematisierten und eindimensionale Forschung und Politiken für ihre Normannahmen und Ausschlüsse kritisierten. Weiterhin besteht die Gefahr, dass das Wissen Betroffener häufig nicht anerkannt wird. Zwar kann Betroffenheit auch als Filter wirken, was dazu beiträgt, dass auch in der Rechtsdurchsetzung mehrdimensionale Diskriminierung oft verkannt wird. Auch sollten hier stereotype und bevormundende Zuschreibungen vermieden werden.[279] Schließlich müssen bestimmte Formen des Wissens, nämlich numerische Daten und Statistiken, ernst genommen, aber nicht als einzige Quelle gesetzt werden. Insbesondere liefern biografische Texte oder Fallstudien aufschlussreiche Informationen über mehrdimensionale Diskriminierung. Dann kann Expertise von Betroffenen oder denjenigen, die diese beraten, auch Teil einer partizipativen Forschung werden. Sonst wird Marginalisierung reproduziert, da die Wissenschaft selbst auch von Achsen der Ungleichheit und entsprechenden Exklusionen geprägt ist. Es empfiehlt sich daher, auf Partizipation und angemessene Methoden besonders zu achten.

Weitere Verbesserungen in der Forschung können sich auf Daten über Zahl und Auswirkung von Diskriminierung beziehen, die durch einzelstaatliche statistische Ämter im Rahmen des Statistischen Programms der Gemeinschaft erhoben werden. Dazu kommt die systematische Erhebung von Beschwerdedaten unter Berücksichtigung von mehrdimensionaler Diskriminierung.[280]

5.2 Öffentlichkeitsarbeit, Information und Beratung

Öffentlichkeitsarbeit ist nach § 27 Abs. 3 AGG eine der zentralen Aufgaben der ADS. Die Information zu mehrdimensionaler Diskriminierung muss darauf zielen, eine möglichst breite Öffentlichkeit sowie spezifische Akteure aus dem Feld zu erreichen.[281] Angesichts großer Vorbehalte gegenüber dem AGG und dessen Umsetzung stellt das eine große Herausforderung dar.

Vermittelt werden sollen die große Bandbreite an Diskriminierung und ein komplexes und damit zwingend auch mehrdimensionales Verständnis von Diskriminierung, auch wenn die begründete Konzentration auf einzelne Kategorisierungen in der Forschung und politischen Kommunikation nötig sein kann. Dazu gehört, Diskriminierung als Problem der Mehrheitsgesellschaft zu verstehen, denn es handelt sich nicht um einzelne böswillige Taten, sondern auch um eine asymmetrische Verteilung von Anerkennung, Ressourcen und Chancen entlang mehrerer Achsen der Ungleichheit, oder: nicht nur um individuelle, sondern auch institutionelle Diskriminierung. Der horizontale Ansatz, den die ADS

278 Beispiele sind Studien wie in den USA von McCall (2001) oder in Großbritannien von Longhi/Platt (2008) zum „pay gap“.
279 Siehe auch GLADT (2009).
280 Qualitätskriterien zu Erhebung und Verarbeitung von Daten bei Makkonen (2007).
281 Informationen könnten mittels Fachbeiträgen, Studien- und Fortbildungsmaterialien, einer Handreichung und Vorträgen vermittelt werden.

bereits verfolgt, trägt dazu bei, der Hierarchisierung von Diskriminierungskategorisierungen entgegenzuwirken. Unbedingt vermieden und aktiv bekämpft werden muss außerdem die Funktionalisierung mehrdimensionaler Diskriminierung, denn Heterosexismus und Sexismus sind ebenso wenig ausschließlich oder vorwiegend im Islam oder in türkischen/arabischen Communities präsent wie Rassismus in queeren oder feministischen Communities. Die Zuschreibung und Festschreibung von Identitäten und stereotypisierende Bilder sind wie gezeigt nicht nur Vereinfachungen, sondern führen zu Essenzialisierungen und Normierungen. Da Sprache kategorisiert, trägt die ADS die Verantwortung, in ihrer Öffentlichkeitsarbeit reflektierte Begriffspolitiken zu praktizieren, zu verbreiten und anzuregen – so dass gleichzeitig möglichst viele Adressatinnen und Adressaten erreicht werden.

Dazu gehören einerseits Akteure, zu deren Aufgaben es gehört, sich gegen Diskriminierung zu engagieren und die bisher noch nicht weitgehend von der Bedeutung dieser Aufgabe überzeugt werden konnten. Verantwortliche in Politik, Schulen, Gewerkschaften und als Arbeitgeber_innen müssen für Intersektionalität sensibilisiert werden, brauchen Wissen über mehrdimensionale Diskriminierung und Kompetenzen zur Durchsetzung wirksamer Maßnahmen dagegen. Information für Juristinnen und Juristen nimmt eine Schlüsselfunktion ein, da von deren Handeln insbesondere die Entwicklung der Rechtsprechung abhängt.

So gilt es, in der Arbeit gegen Diskriminierung mit Blick auf die in § 1 AGG aufgezählten Begriffe Geschlecht, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, „Rasse“ und ethnische Herkunft sowie Religion und Weltanschauung auch dafür Sorge zu tragen, dass in der Rechtspraxis ein angemessener, nicht stigmatisierender und Rechtsschutz nicht beeinträchtigender Umgang mit Begriffen gepflegt wird.

Juristisch bietet sich die Verwendung des Begriffs „Gründe“ an, denn das AGG will Benachteiligungen „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts usw.“ bekämpfen. Auch die weiteren Regelungen des AGG nehmen wörtlich Bezug auf die in § 1 AGG genannten „Gründe“. Damit gehen jedoch Probleme einher: „Gründe“ lassen an „Begründung“ denken, was wiederum als Frage nach den Motiven oder „Hintergründen“ interpretiert werden könnte.[282] Dem ist nicht zuletzt die europäische Rechtsprechung entgegengetreten, die seit Langem urteilt, um Motive oder Absichten dürfe es beim Diskriminierungsschutz nicht zentral gehen.[283] Zudem lassen „Gründe“ an Ursachen denken, für die Menschen dann auch verantwortlich sind, was hier aber dazu führen würde, dass angenommen würde, dass Benachteiligte Schuld an ihrem Schicksal tragen („blaming the victim“). Wenn z. B. Behinderung als „Grund“ für Diskriminierung bezeichnet wird, besteht die Gefahr, die tatsächliche oder zugeschriebene Behinderung als Ursache einer Diskriminierung zu konstruieren und damit beeinträchtigten Menschen die Verantwortung für eine Benachteiligung zuzuschieben. Der „Grund“ für ihre Diskriminierung liegt jedoch in bestimmten „Achsen der Ungleichheit“, interdependenten Kategorisierungen, intersektional je unterschiedlich. Dabei spielen nicht nur Vorstellungen „normaler“ Körper und Fähigkeiten eine Rolle, sondern auch weitere Vorstellungen, die sich mit Geschlechterrollen, Alter usw. verbinden. Folglich muss juristisch im engeren Sinne zwar auf den Wortlaut des AGG Bezug genommen werden, doch sprechen wichtige Argumente dagegen, in der Arbeit gegen Diskriminierung sonst von „Gründen“ zu sprechen.

282 Dagegen regelt das AGG selbst die Rechtfertigung einer Unterscheidung im Ausnahmefall.
283 EuGH C-177/88, Urteil vom 08.11.1990 (Dekker), dazu auch Schiek-**Schiek**, § 3 AGG Rn. 16

Teilweise findet sich im juristischen Sprachgebrauch auch der Begriff „Merkmale“[284]. Diesem Begriff wohnt wörtlich das „Aufmerken“ inne, ein „Bemerken“ im Sinne eines Anerkennens. Doch sind Merkmale semantisch dominant anders besetzt: Diskriminierung scheint da an etwas anzuknüpfen, was Menschen innehaben, was sie charakterisiert, was einer ihrer Wesenszüge ist. Dies fördert beispielsweise wieder eine Vorstellung von Behinderung als etwas, was Menschen sind, was im Widerspruch zu einem kulturellen und auch im internationalen Recht anerkannten Behinderungsbegriff[285] steht, der besagt, dass Menschen durch gesellschaftliche Normen zu Behinderten gemacht werden: Nicht eine Sehbehinderung verhindert den Zugang zu Informationen, die im Internet publiziert werden, sondern die nicht barrierefreie Programmierung der Seiten behindert Menschen. Merkmale stehen also für eine essenzialisierende oder ontologisierende[286] Vorstellung von Dimensionen der Diskriminierung, also auch für Unveränderbarkeit und Universalität. Damit besteht außerdem wie beim Begriff „Grund“ die Gefahr, die Ursache und Verantwortung bei der diskriminierten Person zu verorten, anstatt deutlich zu benennen, wo Ungleichheit durch Strukturen verfestigt ist und wie Verantwortliche gerade auch an diesen etwas ändern können. Schließlich erschwert es der Begriff „Merkmal“, zu erkennen, dass Diskriminierung mithilfe von Zuschreibungen erfolgt und eine Identifikation mit dieser Zuschreibung nicht zwingend ist.

Neben Menschen in Entscheidungspositionen und Juristinnen und Juristen gehören auch von Diskriminierung Betroffene zu wichtigen Adressatinnen und Adressaten der ADS. Um diese zu informieren und zu empowern braucht es eine enge Zusammenarbeit mit NGOs und Beratungseinrichtungen. Der Austausch mit und die Unterstützung von Beratungseinrichtungen mit horizontalem Ansatz, die also selbst Expertise kategorisierungsübergreifend zur Verfügung stellen, gehören zu den Aufgaben der ADS. Ebenso jedoch die Vernetzung von spezialisierten Stellen, die, um bei mehrdimensionaler Diskriminierung kompetent beraten zu können, im laufenden kollegialen Austausch mit anderen Beratungsstellen sein sollten. Wegen Vorbehalten, Tabuisierungen und auch Diskriminierung innerhalb der Antidiskriminierungslandschaft muss eine produktive Kommunikation aktiv gefördert werden.

Es gilt, der allgemeinen Öffentlichkeit beziehungsweise der Öffentlichkeit in konkreten Feldern wie Bildung, Medien, Rechtsprechung, Beratung usw. niedrigschwellig, kostenlos, flächendeckend, mehrsprachig[287] und eben vor allem unter Berücksichtigung von allen AGG-Kategorisierungen Informationen zugänglich zu machen. Das ist auch erforderlich, um dem bislang in den bürgerlichen Leitmedien eher negativen Image des Gesetzes etwas entgegenzusetzen. Dazu eignet sich beispielsweise auch Öffentlichkeitsarbeit, die nicht nur Problemfälle kommuniziert, sondern auch erfolgreiche konkrete Maßnahmen und auch Klagen gegen mehrdimensionale Diskriminierung bekannt macht.

284 Schiek-**Schiek**, § 1 AGG Rn. 4 ff., Rust/Falke-**Rust**, § 1 AGG Rn. 1 ff., Bauer u. a., § 1 Rn. 13 ff., Däubler/Bertzbach-**Däubler**, § 1 AGG Rn. 13, Rudolf/Mahlmann (2007), § 1 Rn. 35.
285 Behindertenrechtskonvention, Präambel (c).
286 Vgl. dazu 2.2.2.
287 ADS (2010), 12 f.

5.3 Rechtsetzung

Im Hinblick auf die Rechtsetzung ergibt sich für das AGG der bereits in den Anhörungen des Gesetzgebungsverfahrens vereinzelt geäußerte Handlungsbedarf, um mehrdimensionale Diskriminierung umfassend bekämpfen zu können.

Zunächst würde eine offene Liste in § 1 AGG dazu beitragen, auch mehrdimensionale Diskriminierung angemessen berücksichtigen zu können. § 75 BetrVG ist hier ein positives Beispiel. Schon jetzt gibt es Fälle, in denen stereotypisierende Kategorisierungen („Ossi", „Ausländer") nicht adäquat adressiert werden. Sinnvoll erschiene eine Formulierung wie „insbesondere", die auch der Rechtsprechung die Möglichkeit lässt, das Recht fortzuentwickeln und auf „neue" oder nicht bedachte Kategorisierungen zu reagieren. Um Missbrauch zu vermeiden, sollte eine entsprechende Änderung in der Gesetzesbegründung erläutert werden. Denn Diskriminierung knüpft nicht an beliebige Differenzen an, sondern an historisch verfestigte Ungleichheiten hinsichtlich Anerkennung, Ressourcenverteilung und Chancen. Besonders problematisch ist derzeit die Verbindung der Kategorien mit einem „oder" in § 1 AGG. Diese Formulierung suggeriert ein Nebeneinander, keine Verschränkung. Eine Änderung würde hier auch zu einer Sensibilisierung für die Problematik beitragen, nicht nur bei Richterinnen und Richtern und Rechtsbeiständen. Dies hätte vermutlich positive Auswirkungen auf die Rechtsdurchsetzung.

Des Weiteren sollte darauf hingewirkt werden, jeder Form der Hierarchisierung zwischen verschiedenen Diskriminierungen durch unterschiedliche Anwendungsbereiche innerhalb des AGG und durch unterschiedliche Rechtfertigungen – insbesondere § 9 AGG – entgegenzutreten.

Auch mit Blick auf die Rechtsfolgen besteht offenkundig Handlungsbedarf, da die europäische Verpflichtung zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bislang in Deutschland nicht umgesetzt wird. Deutliche Entscheidungen mit spürbaren Schadensersatzsummen sind bislang nicht zu finden. Hier muss eine dogmatisch überzeugende rechtstechnische Lösung gefunden werden. Im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung sprechen überwiegende Gründe dafür, nicht additiv zu agieren und pauschal eine Erhöhung von Schadensersatz- oder Schmerzensgeldzahlungen zu erwarten. Vielmehr sollten die Umstände des Einzelfalls entscheiden. Wichtig ist dann allerdings umso mehr, dass diese kompetent beurteilt werden.

5.4 Rechtsdurchsetzung

Mit Blick auf mehrdimensionale Diskriminierung gibt es, soweit diese Expertise dies aufweisen kann, besondere Hürden. Allerdings wäre auch hier vertiefende rechtssoziologische Forschung zur Rechtsmobilisierung sinnvoll und für die weitere Überzeugungsarbeit bei Gerichten und in der Anwaltschaft hilfreich, damit der Abbau von Hürden auf empirischen Daten und nicht auf stereotypisierenden Vermutungen fußen kann. Dabei sollten Zusammenhänge zwischen dem gehäuften Vorkommen von Diskriminierung durch staatliche Institutionen und mangelndem Vertrauen in Gerichte berücksichtigt werden.

Um das Perpetuum mobile zu durchbrechen, dass fehlende Klagen zu fehlender Rechtsprechung zu fehlender Thematisierung in der Prozessstrategie führen, bedarf es auch der Förderung von Einrichtungen, die sich mit Rechtsdurchsetzung – auch mit strategischer Rechtsdurchsetzung – befassen. Da die Erfahrung der Beratungseinrichtungen zeigt, dass das Anliegen von Betroffenen oft eher psychosoziale Beratung und Information über die Rechtslage ist, aber selten den Gang vor Gericht zur Folge hat, sollte es die Beförderung strategischer Prozessführung geben. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass es die Gefahr der strategischen Prozessführung gibt, nur potenziell „erfolgreiche" Klagen von Verbänden unterstützt zu sehen[288], und dann die Menschen mit „weniger spektakulären" Erfahrungen keine Unterstützung erfahren. So bliebe mehrdimensionale Diskriminierung weiterhin vor Gericht unsichtbar.

Weitere Schwierigkeiten ergeben sich in der Praxis im Umgang mit der Beweisführung bei mittelbarer Diskriminierung und auch mit der Beweiserleichterung nach § 22 AGG. Gerade bei mehrdimensionaler Diskriminierung wird derzeit in der Praxis erwartet, einen Anfangsverdacht für mehrere Diskriminierungen zu erbringen, was abschreckend wirkt und auch eingedenk des § 4 AGG unangebracht ist. Zudem ist bislang unklar, welche statistischen Daten zeigen können, dass mehrdimensionale Diskriminierung vorliegt, weil eventuell diskriminierende Folgen nur für eine sehr kleine Gruppe Mehrfachzugehöriger belegt werden können, quantitative Daten aber auch nur ein mögliches Beweismittel sind. Hier bedarf es insgesamt der Klarstellung. Wieder sind aufklärende Öffentlichkeitsarbeit und die Kompetenzerweiterung bei Gerichten und der Anwaltschaft sowie bei Beratenden wichtig. Alltagsnahe Vorverständnisse, die Gruppen homogenisieren, müssen abgebaut werden, damit nicht jeweils die meist privilegierten zur Norm gemacht werden. Dies betrifft allerdings generell Diskriminierung und so auch mehrdimensionale Diskriminierung. Gerichte können nur so auch selbst die relevanten Dimensionen vollständig erfassen.[289]

Neben der Durchsetzung des individuellen Diskriminierungsverbots des AGG stehen schließlich die Konzeption und Implementation struktureller Maßnahmen. Intersektionalität ist ein Konzept, das gerade auf institutionelle und strukturelle Diskriminierung zielt. Das AGG bietet mit den positiven Maßnahmen hier ein Instrument an. Bei der Ausgestaltung müsste die Existenz der mehrdimensionalen Diskriminierung berücksichtigt werden[290]. Dazu wäre bei bereits vorhandenen Maßnahmen zu prüfen, wer genau von der Maßnahme profitiert und welche impliziten Normen und Privilegien damit reproduziert werden[291]. Auch sind hier Missverständnisse und problematische Funktionalisierungen zu vermeiden. Arbeitgeber_innen, die eine Stelle mit einer mehrfach marginalisierten Person besetzen, erfüllen nicht etwa mit einem Schlag ein „Soll", sondern müssen die Bekämpfung jedweder Diskriminierung weiter verfolgen. Hier zeigt sich auch wieder die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit, die sich an Akteure in Entscheidungspositionen richtet.

288 Dern (2008), 221 f.
289 Dazu VG Frankfurt 9 L 3454/09.F, Beschluss v. 09.12.2009, und 4.4.5.
290 Fredman (2005), 19.
291 So könnte eine Studie erfragen, welche Frauen exakt von Maßnahmen der Frauenförderung profitiert haben, da hier in Deutschland im öffentlichen Dienst und in einigen Gemeinwohleinrichtungen die meisten Erfahrungen vorliegen.

Literatur

Adamietz, Laura: „Transgender ante portas? Bemerkungen zur fünften Entscheidung des BVerfG zur Transsexualität“, in: KJ 4/2006, 368–380.

Adomeit, Klaus/Mohr, Jochen: KommAGG. Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Stuttgart u. a. 2007.

Althoff, Nina: Die Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse und der ethnischen Herkunft in der Europäischen Gemeinschaft ausgehend von Art. 13 EG, Frankfurt am Main 2006.

Ani, Ekpenyong: Die Frau, die Mut zeigt – der Verein ADEFRA. Schwarze Deutsche Frauen/Schwarze Frauen in Deutschland e. V., in: AntidiskriminierungsBüro Köln/cyberNomads (Hg.): TheBlackBook. Deutschlands Häutungen, Frankfurt am Main/London 2004, 145–149.

Ani, Ekpenyong u. a.: Transformationspotentiale, kreative Macht und Auseinandersetzungen mit einer kritischen Differenzperspektive – Schwarze Lesben in Deutschland, in: Dennert, Gabriele u. a. (Hg.): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007, 164–167.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS): Bericht über Schwerpunkte und Arbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Sitzung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 21. April 2010, Berlin 2010.

Arbeitsgruppe Frauenkongreß: Sind wir uns denn so fremd? Dokumentation des ersten Kongresses ausländischer und deutscher Frauen, 23.–25. März, Frankfurt am Main 1984.

Arnade, Sigrid (Hg.): Weder Küsse noch Karriere. Erfahrungen behinderter Frauen, Frankfurt am Main 1992.

Attia, Iman: Diskurse des Orientalismus und antimuslimischen Rassismus in Deutschland, in: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach/Ts. 2009, 146–162.

Baer, Susanne: Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung am Beispiel sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in der Bundesrepublik Deutschland und den USA, Baden-Baden 1995.

Baer, Susanne: Dilemmata im Recht und Gleichheit als Hierarchisierungsverbot – Der Abschied von Thelma und Louise, in: KrimJ 28/1996, 242–260.

Baer, Susanne: Feministische Ansätze in der Rechtswissenschaft. Zur großen Unbekannten im deutschen rechtswissenschaftlichen Diskurs und ihrer Integration in die juristische Ausbildung, in: Rust, Ursula (Hg.): Juristinnen an den Hochschulen – Frauenrecht in Forschung und Lehre, Baden-Baden 1997, 153–181.

Baer, Susanne: Ungleichheit der Gleichheiten? Zur Hierarchisierung von Diskriminierungsverboten, in: Klein, Eckart/Menke, Christoph: Universalität – Schutzmechanismen – Diskriminierungsverbote, Berlin 2008, 421–450.

Baer, Susanne: Demografischer Wandel und Generationengerechtigkeit, in: Veröffentlichungen der Vereinigung der Deutschen Staatsrechtslehrer (VVDStRL 68), Erosionen von Verfassungsvoraussetzungen, Berlin 2009a, 290–354.

Baer, Susanne: Chancen und Grenzen positiver Maßnahmen nach § 5 AGG. Vortrag zum 6. Geburtstag des ADNB im TBB. Berlin 2009b, 1–14, Manuskript online unter http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/ls_aktuelles/09_adnb_baer.pdf (Zugriff 25.05.10).

Baer, Susanne: Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht. Gutachten im Auftrag der LADS Berlin, Berlin 2010, online unter http://www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html (Zugriff 24.05.2010).

Baer, Susanne/Wiese, Kirsten: Ist das Berliner Neutralitätsgesetz mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vereinbar? Berlin 2008, online unter: http://www.berlin.de/lb/ads/studien/index.html (Zugriff 20.05.10).

Bauer, Jobst-Hubertus u. a.: AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2007.

Bauer, Veronika: Mehrfachdiskriminierung. Das Konzept der intersektionellen Diskriminierung als Schritt zu einem modernen Nichtdiskriminierungsrecht?, in: juridikum 1/2008, 50–52.

Becker, Monika: Sexuelle Gewalt gegen Mädchen mit geistiger Behinderung. Daten und Hintergründe, Heidelberg 1995.

Bednarz-Braun, Iris/Heß-Meining, Ulrike: Migration, Ethnie und Geschlecht. Theorieansätze – Forschungsstand – Forschungsperspektiven, Wiesbaden 2004.

Beiträge zur feministischen theorie und praxis, 25,26/1989.

Berghahn, Sabine/Rostock, Petra: Der Stoff aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Berlin 2009.

Boll, Silke u. a. (Hg.): Geschlecht: behindert. Besonderes Merkmal: Frau, München 1985.

Büchler, Andrea/Cottier, Michelle: Transgender-Identitäten und die rechtliche Kategorie Geschlecht. Potential der Gender Studies in der Rechtswissenschaft, in: Frey Steffen, Therese u. a. (Hg.): Gender Studies. Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik, Würzburg 2004, 223–231.

Burri, Susanne/Schiek, Dagmar: Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal responses to intersectional gender discrimination?, o. O. 2009. Abrufbar unter: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3808&langId=en (Zugriff 10.05.10).

Collins, Patricia Hill: Fighting Words. Black Women and the Search for Justice, Minneapolis 1998.

Collins, Patricia Hill: Black Feminist Thought, Boston 1990.

Combahee River Collective: A Black Feminist Statement, in: Morage, Cherrie/Anzaldúa, Gloria (Hg.): This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color, New York 1981, 210–218.

Cremer, Hendrik: Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschläge für eine Änderung von Art. 3 Grundgesetz, Policy Paper No. 16 des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin 2010.

Cremer, Hendrik: „… und welcher Rasse gehören Sie an?“ Zur Problematik des Begriffs „Rasse“ in der Gesetzgebung. Policy Paper No. 10 des Deutschen Instituts für Menschenrechte, Berlin 2009 (2. Aufl.).

Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics, in: Bartlett, Katharine T./Kennedy, Rosanne (Hg): Feminist Legal Theory, Boulder u. a. 1991, 57–81.

Crenshaw, Kimberlé: Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Public Nature of Private Violence, New York 1994, 93–118, online unter: http://www.wcsap.org/Events/Workshop07/mapping-margins.pdf (Zugriff 25.05.2010). Die Nachweise im Text beziehen sich auf die Seitenzahlen des Onlinedokuments.

Daniels, Susanne: Krüppeltribunal. Menschenrechtsverletzungen im Sozialstaat, Köln 1983.

Däubler, Wolfgang/Bertzbach, Martin (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2008 (2. Aufl.).

Dederich, Markus: Körper, Kultur und Behinderung. Eine Einführung in die Disability Studies, Bielefeld 2007.

Degele, Nina/Winker, Gabriele: Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit, Berlin 2009.

Degener, Theresia: Welche legislativen Herausforderungen bestehen in Bezug auf die nationale Implementierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Bund und Ländern?, in: behindertenrecht 2/2009, 34–52, online unter: http://www.netzwerk-artikel-3.de/index.php/vereinte-nationen (Zugriff 24.05.2009). Die Nachweise im Text beziehen sich auf die Seitenzahlen des Onlinedokuments.

Dennert, Gabriele u. a. (Hg.): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007.

Dern, Susanne: Antidiskriminierungsrecht: Fälle und Erläuterungen, in: Degener, Theresia u. a. (Hg.): Antidiskriminierungsrecht, Frankfurt am Main 2008, 209–223.

Eggers, Maureen Maisha u. a. (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster 2005.

El-Tayeb, Fatima: Begrenzte Horizonte. Queer Identity in der Festung Europa, in: Steyerl, Hito/Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik, Münster 2003, 129–145.

Europäische Kommission: Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung. Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, Luxemburg 2007.

Europäische Kommission: Diskriminierung in der europäischen Union: Wahrnehmungen, Erfahrungen und Haltungen, Eurobarometer Spezial 296, o. O. 2008.

FeMigra: Wir, die Seiltänzerinnen, in: Eichhorn, Cornelia/Grimm, Sabine (Hg.): Gender Killer, Berlin 1994, 49–64.

Fredman, Sandra: Mehrfache Diskriminierung und EU-Recht, in: Europäische Zeitschrift für Antidiskriminierungsrecht, 2/2005, 13–19.

Frey, Regina: Zur Kategorie Gender im Managing Diversity. Kritik und Anforderungen, in: Koall, Iris u. a. (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Münster 2007, 128–139.

GLADT e. V.: Mehrfachzugehörigkeit & Mehrfachdiskriminierung. Dokumentation der Veranstaltung im Rahmen der Reihe „Crosskultur“ zwischen dem Internationalen Tag der Toleranz (16. November) und dem Internationalen Tag der Migrantinnen und Migranten (18. Dezember), Berlin 2009, online unter http://www.gladt.de/archiv/mehrfachdiskriminierung/Mehrfachdiskriminierung.pdf (Zugriff 25.05.10).

Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Wiesbaden 2007 (2. Aufl.).

Hagemann-White, Carol: Sozialisation: Weiblich-männlich? Opladen 1984.

Hannett, Sarah: Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination, in: Oxford Journal of Legal Studies, 1/ 2003, 65–86.

Hark, Sabine: Lesbenforschung und Queer Theorie: Theoretische Konzepte, Entwicklungen und Korrespondenzen, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden 2004, 104–111.

Hartmann, Jutta/Klesse, Christian: Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht – eine Einführung, in: Hartmann, Jutta u. a. (Hg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden 2007, 9–51.

Hauer, Gudrun/Paul, Petra M.: Begriffverwirrung. Zwangsheterosexualität versus Heteronormativität. Annäherung an eine Begriffsgeschichte und Definitionsversuch, in: GiGi – Zeitschrift für sexuelle Emanzipation, 44/2006, 8–13.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Dossier Politics of Diversity. Diversity Management zwischen Ethik und Profit, o. O., o. J., online unter http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1718.asp (Zugriff 25.05.10).

Hermes, Gisela/Köbsell, Swantje (Hg.): Disability Studies in Deutschland – Behinderung neu denken! Dokumentation der Sommeruni 2003, Kassel 2003.

Hey, Thomas (Hg.): Kommentar zum AGG, Frankfurt am Main 2009.

Hof, Renate: Die Entwicklung der Gender Studies, in: Bußmann, Hadumod/Hof, Renate (Hg.): Genus. Zur Geschlechterdifferenz in den Kulturwissenschaften, Stuttgart 1995, 2–33.

Holzleithner, Elisabeth: Intersecting Grounds of Discrimination: Women, Headscarves and Other Variants of Gender Performance, in: juridicum 1/2008, 33–36.

hooks, bell: Ain't I a Woman, San Francisco 1981.

hooks, bell: Yearning: race, gender, and cultural politics, Boston, MA 1990.

Hormel, Ulrike/Scherr, Albert: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung, Wiesbaden 2004.

Hornscheidt, Antje: Sprachliche Kategorisierung als Grundlage und Problem des Redens über Interdependenzen. Aspekte sprachlicher Normalisierung und Privilegierung, in: Walgenbach, Katharina u. a. (Hg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen/Farmington Hills 2007, 65–106.

Koall, Iris u. a. (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Münster 2007.

Hull, Gloria T. u. a.: All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some of Us Are Brave. Black Women's Studies, New York, 1982.

Kerner, Ina: Differenzen und Macht. Zur Anatomie von Sexismus und Rassismus, Frankfurt am Main 2009.

Klinger, Cornelia: Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster 2003, 14–48.

Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli: Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse"/Ethnizität, in: Klinger, Cornelia u. a. (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main 2007, 19–41.

Koch-Rein, Anne: Mehr Geschlecht als Recht? Transgender als Herausforderung an Antidiskriminierungsrecht, in: STREIT, 1/2006, 9–16.

Köbsel, Swantje: Eingriffe. Zwangssterilisation geistig behinderter Frauen, München 1987.

Krell, Gertraude u. a. (Hg.): Diversity Studies. Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt am Main/New York 2007.

Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen, Wiesbaden 2008 (3. Aufl.).

Leuze-Mohr, Marion: Häusliche Gewalt gegen Frauen – eine straffreie Zone? Warum Frauen als Opfer männlicher Gewalt in der Partnerschaft auf Strafverfolgung der Täter verzichten – Ursachen, Motivationen, Auswirkungen, Baden-Baden 2001.

Longhi, Simonetta/Platt, Lucinda: Pay Gaps Across Equality Areas. An analysis of pay gaps and pay penalties by sex, ethnicity, religion, disability, sexual orientation and age using the Labour Force Survey, Manchester 2008.

Lorde, Audre: Age, Race, Class, and Sex. Women Redefining Difference, in: Rothenberg, Paula S. (Hg): Racism and Sexism. An Integrated Study, New York 1987, 352–359.

Lorey, Isabell: Der weiße Körper als feministischer Fetisch. Konsequenzen aus der Ausblendung des deutschen Kolonialismus, in: Tißberger, Martina u. a. (Hg.): Weiß – Weißsein – Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus, Frankfurt am Main 2006, 61–83.

Losert, Annett: Die Diversity Dimension „sexuelle Orientierung" in Theorie und Praxis – eine Bestandsaufnahme mit Ausblick, in: Koall, Iris u. a. (Hg.): Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Hamburg 2007, 320–336.

Lutz, Helma/Wenning, Norbert: Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten, in: dies. (Hg.): Unterschiedliche verschiedene. Differenz in der Erziehungswissenschaft, Opladen 2001, 7–24.

MacKinnon: Sex Equality, New York 2007 (2. Aufl.).

Makkonen, Timo: Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore, Abo Akademi University 2002.

Makkonen, Timo: Die Bemessung von Diskriminierung. Datenerhebung und EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Luxemburg 2007.

McCall, Leslie: Sources of racial wage inequality in metropolitan labor markets: Racial, ethnic, and gender differences, in: American Sociological Review, 4/2001, 520–542.

McCall, Leslie: The Complexity of Intersectionality, in: Signs, 3/2005, 1772–1800.

Meinel, Gernod u. a.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar, München 2007.

Moon, Gay: Multiple Discrimination – problems compounded or solutions found? Justice Journal 2/2006. Abrufbar unter: www.justice.org.uk/images/pdfs/multiplediscrimination.pdf.

Müller-Glöge, Rudi u. a. (Hg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, München 2010 (10. Aufl.). Zitiert: ErfK-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Nollert-Borasio, Christiane/Perreng, Martina: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Frankfurt am Main 2006 (2. Aufl.).

Oguntoye, Katharina u. a. (Hg.): Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Berlin 1986.

Pfarr, Heide/Kocher, Eva: Kollektivverfahren im Arbeitsrecht. Arbeitnehmerschutz und Gleichberechtigung durch Verfahren, Baden-Baden 1998.

Prasad, Nivedita: Gewalt gegen Migrantinnen und die Gefahr ihrer Instrumentalisierung im Kontext von Migrationsbeschränkungen. Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession mit ethischer Verantwortung. Kumulative Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades Dr. phil. An der Fakultät I der Universität Oldenburg, Oldenburg 2008, online unter http://www.kok-buero.de/data/Medien/Diss_PrasadNivedita_2008.pdf (Zugriff 25.05.10).

Raab, Heike: Und sie bewegen sich doch – Krüppellesben!, in: Dennert, Gabriele u. a. (Hg.): In Bewegung bleiben. 100 Jahre Politik, Kultur und Geschichte von Lesben, Berlin 2007, 182–185.

Ratsch, Traude: Wir fordern ein eigenständiges Aufenthaltsrecht für ausländische Frauen, in: Arbeitsgruppe Frauenkongress: Sind wir uns denn so fremd? Dokumentation des ersten Kongresses ausländischer und deutscher Frauen, 23.–25. März, Frankfurt am Main 1984, 41–48.

Rich, Adrienne: Zwangsheterosexualität und lesbische Existenz, in: Schultz, Dagmar (Hg.): Macht und Sinnlichkeit. Ausgewählte Texte von Adrienne Rich und Audre Lorde, Berlin 1983, 138–168.

Richardi, Reinhard u. a. (Hg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht. Band 1, Individualarbeitsrecht, München 2009 (3. Aufl.). Zitiert: MüHaArb-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Roetteken, Torsten von: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Kommentar zu den arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen, Heidelberg u. a., Loseblatt, Stand Januar 2010 (11. Aktualisierung).

Rolfs, Christian u. a. (Hg.): Beck’scher Onlinekommentar. Arbeitsrecht, München 2010 (Edition 15). Zitiert: BeckOK-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Rommelspacher, Birgit: Intersektionalität – Über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen, in: Kurz-Scherf, Ingrid u. a. (Hg.): Feminismus: Kritik und Intervention, Münster 2009, 81–96.

Rudolf, Beate/Mahlmann, Matthias (Hg.): Gleichbehandlungsrecht. Handbuch, Baden-Baden 2007.

Rühl, Wolfgang u. a.: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2007.

Rust, Ursula/Falke, Josef (Hg.): AGG. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz mit weiterführenden Vorschriften. Kommentar, Berlin 2007.

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland (Hg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 1, Allgemeiner Teil, 2. Halbband: AGG, München 2007 (5.Aufl.). Zitiert: MüKoAGG-Bearbeiterin und -Bearbeiter.

Schiek, Dagmar (Hg.): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), München 2007.

Schiek, Dagmar: Broadening the Scope and the Norms of EU Gender Equality Law: Towards a Multidimensional Conception of Equality Law, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 4/2005, 427–466.

Schiek, Dagmar/Chege, Victoria (Hg.): European Non-Discrimination Law, London/New York 2009.

Schleusener, Aino u. a. (Hg.): AGG – Kommentar zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Neuwied 2008 (2. Aufl.).

Schweikert, Birgit: Gewalt ist kein Schicksal. Ausgangsbedingungen, Praxis und Möglichkeiten einer rechtlichen Intervention bei häuslicher Gewalt gegen Frauen unter besonderer Berücksichtigung von polizei- und zivilrechtlichen Befugnissen, Baden-Baden 2000.

Spivak, Gayatri Chakravorti: In other words. Essays in cultural politics, London 1988.

Strobl, Ingrid u. a. (Hg.): Drei zu Eins. Klassenwiderspruch, Rassismus, Sexismus, Berlin/Amsterdam 1993.

Supik, Linda: Bedeutung und Relevanz von Mehrfachdiskriminierung. Eine soziologische Einführung. Vortrag auf der Tagung „Diskriminierung: einfach – doppelt – mehrfach?“, Olten 2008, online unter http://www.mehrfachdiskriminierung.ch/tagungsbeitrage/supik_bedeutung_mehrfachdiskriminierung.doc (Zugriff 25.05.10).

Terkessidis, Mark: Interkultur, Frankfurt am Main 2010.

Verloo, Mieke: Multiple Inequalities, Intersectionality and the European Union, in: European Journal of Women’s Studies, 3/2006, 211–228.

Waldschmidt, Anne (Hg.): Kulturwissenschaftliche Perspektiven der Disability Studies. Tagungsdokumentation, Kassel 2003.

Walgenbach, Katharina: Gender als interdependente Kategorie, in: Walgenbach, Katharina u. a.: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen/Farmington Hills 2007, 23–64.

Walgenbach, Katharina u. a.: Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität, Opladen/Farmington Hills 2007.

Walker, Wolf-Dietrich: Der Entschädigungsanspruch nach § 15 II AGG, in: NZA 2009, 5–11.

Weiß, Anja u. a.: Horizontale Disparitäten oder kulturelle Klassifikationen? Zur Integration von Ethnizität und Geschlecht in die Analyse sozialer Ungleichheiten, in: dies. (Hg.): Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit, Weinheim 2001, 7–26.

Yuval-Davis, Nira: Intersectionality and Feminist Politics, in: European Journal of Women Studies, 3/2006, 193–209.

Zemp, Aiha: Wir behinderten Frauen – das abgesprochene Geschlecht, in: Barwig, Gerlinde/Busch, Christiane (Hg.): Unbeschreiblich weiblich: Frauen unterwegs zu einem selbstbewussten Leben mit Behinderung, München 1993, 91–98.

Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierung, Baden-Baden 2007.

Zinsmeister, Julia: Mehrdimensionale Diskriminierungen, in: Degener, Theresia u. a. (Hg.): Antidiskriminierungsrecht, Frankfurt am Main 2008, 200–208.

Anhang

Dokumentation des Workshops zur Diskussion der Expertise

„Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“

am 16. April 2010 in Berlin

Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M.
Melanie Bittner
Anna Lena Göttsche

Dokumentation erstellt von Kerstin Kühn

Inhaltsverzeichnis

1.
Hintergründe und Ziele des Workshops

Am 16. April 2010 fand im Rahmen der Erarbeitung der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“ ein Workshop statt, in dem Zwischenergebnisse der Arbeit im interdisziplinären Team von Prof. Dr. Susanne Baer, LL. M., mit den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Melanie Bittner und Anna Lena Göttsche am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes vorgestellt und diskutiert wurden. Ziel des Workshops war es auch, die Perspektive des Forschungsteams durch den Austausch mit Teilnehmenden mit unterschiedlichen disziplinären und praktischen Hintergründen zu erweitern.

Ausgangspunkt der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“ ist eine Begriffsklärung, was genau unter mehrdimensionaler Diskriminierung verstanden wird und verstanden werden sollte. Der rechtliche Teil der Expertise konzentriert sich auf eine Bestandsaufnahme zu Konzepten und zu Regeln und Rechtspraxis mehrdimensionaler Diskriminierung. Er soll aufzeigen, was sich aus den vorhandenen Konzepten zu Intersektionalität für das Antidiskriminierungsrecht und dessen Durchsetzung, also auch für die Praxis der Arbeit gegen Diskriminierung lernen lässt. Deutlich wird in der Arbeit an der Expertise auch, dass und welche Inklusions- und Exklusionsmechanismen sowie Normierungen bei der Herstellung, Aufbereitung und Verwendung des Wissens über mehrdimensionale Diskriminierung wirken.

2.

Theoretischer Teil: Konzepte von Intersektionalität, mehrdimensionale Diskriminierungen

Im ersten theoretisch-konzeptionellen Teil der Expertise und auch des Workshops geht und ging es um die unterschiedlichen Begriffe und Konzepte von Intersektionalität.

2.1 Präsentation der Zwischenergebnisse

Befund: unklare Konzepte und Begriffe

- „Intersektionalität“
- Diskriminierung:
  „Mehrfachdiskriminierung“
  (Recht bzw. Jura)
  „mehrdimensionale Diskriminierung“
  „verstärkende Diskriminierung“
  „intersektionale Diskriminierung“
  „multiple discrimination“
  „compound discrimination“
  „overlapping discrimination“

1

Gliederung des theoretischen Teils

1) Aspekte zur Differenzierung von Intersektionalitätskonzepten
2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte
3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung

2

1) Aspekte zur Differenzierung von Intersektionalitätskonzepten

- Was wirkt zusammen?
- Verhältnis zu „Kategorien“?
- Vergleichbarkeit „Kategorien“?
- Welche „Kategorien“?

Herausforderungen

- Komplexität
- Profilierung? Entpolitisierung?

3

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte

- „Interdependenzen“
- „Intersektionalität“
- „Achsen der Ungleichheit“

4

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Interdependenzen
- Katharina Walgenbach, Gabriele Dietze, Antje Hornscheidt, Kerstin Palm
- Z. B. Dominanzverhältnisse, Subjektpositionen, Identitätskategorisierungen „statt von Interdependenzen zwischen Kategorien von interdependenten Kategorien auszugehen“
- Antikategorial: (sprachliche) Konstruktion von Kategorien
- Vergleichbarkeit von „Kategorien“? „kontextabhängig und historisch variabel“, Transparenz und Begründung bei Auswahl, „keine ‚richtige‘ Analyse“

5

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Interdependenzen

Fazit:
- Reflexion sprachlicher Benennung
- „Genuiner Kern“ = Wer ist die Norm?

6

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Intersektionalität
- Kimberlé Crenshaw
- Strukturell: Herrschaftssysteme, soziale Positionen
  Politisch: Antidiskriminierungspolitiken
  Identitäten, Identitätspolitiken, **Disempowerment**
- Intrakategorial: Binnendifferenzierung von Kategorien
- Vergleichbarkeit der Kategorien?
- Race – gender (– class), Transparenz der Priorisierung

7

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Intersektionalität

Fazit:
- Intersectional discrimination im engeren Sinn
- Auch: double-discrimination
- Blick auf Antidiskriminierungspolitiken
- Transformationspotenzial von Intersektionalität
- Koalitionen
- Notwendigkeit spezifischer Maßnahmen

8

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Achsen der Ungleichheit
- Cornelia Klinger, (Gudrun-Axeli Knapp)
- Ungleichheiten/Verhältnisse
- Interkategorial: strategische Nutzung von Kategorien (programmatisch)
- Prägen nachhaltig Ungleichheit „nahezu aller Gesellschaften“
- Klasse, Geschlecht, „Rasse“/Ethnizität

9

2) Viel diskutierte Intersektionalitätskonzepte: Achsen der Ungleichheit

Fazit:
- V. a. für institutionelle Diskriminierung
- Additives Modell mehrdimensionaler Diskriminierung
- Thematisiert Grade des Betroffenseins
- Ermöglicht Produktion quantitativer Daten (Nachfrage für Sensibilisierung und Gerichtsverfahren, auch Rechtsdurchsetzung)

10

3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung ❙ **Mehrfache** Diskriminierung/**multiple discrimination** ❙ **Verstärkende** Diskriminierung/ **compound discrimination** (Mehrfachdiskriminierung) ❙ **Intersektionale** Diskriminierung 11	**3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: mehrfache/multiple** ❙ Verschiedene Zeitpunkte/Orte und verschiedene Kategorien ❙ Erkennt erhöhte Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung je nach sozialer Position an ❙ Bsp.: Diskriminierung einer Frau mit Behinderung beim Zugang zu Karriere (gender) und einem Gebäude (Behinderung) ❙ Gleiche Person/Institution, die diskriminiert? 12
3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: verstärkende Diskriminierung **Compound discrimination:** ❙ „doppelte Diskriminierung“, „dreifache Benachteiligung“ u. a. ❙ Begriffe v. a. in politischen und rechtlichen Kontexten ❙ Additives Verständnis, teilweise Multiplikation ❙ Bsp.: Segregation des Arbeitsmarkts bezogen auf gender und race erschwert den Zugang einer Migrantin mehrfach 13	**3) Formen mehrdimensionaler Diskriminierung: intersektionale** ❙ Begriff v. a. in akademischem Kontext ❙ Ein Zeitpunkt/Ort, erst spezifisches Zusammenwirken unterschiedlicher Kategorien führt zu Diskriminierung ❙ Bsp.: muslimische Kopftuchträgerinnen, (junge) Schwarze Männer beim Zugang zu Klubs 14
3) Aspekte zur Differenzierung mehrdimensionaler Formen von Diskriminierung Fazit: ❙ Anzahl der Kategorien? ❙ Kategorien getrennt oder intersektional? ❙ Ebenen: individuell, institutionell, strukturell? ❙ Relevante Kategorien immer identifizierbar? **Overlapping discrimination?** 15	**Feedbackrunde** ❙ Welche Konzept und Begriffe? ❙ Welcher Oberbegriff? ❙ Verwendung in welchen Kontexten? ❙ Weitere Konzepte? Diversity? ❙ Weitere Formen von Diskriminierung? 16

2.2 Feedbackrunde und Diskussion

Die Präsentation wurde im Anschluss intensiv diskutiert. Dabei kamen sehr viele interessante Fragen und Thesen, Erfahrungen und Perspektiven zur Sprache. Die folgende Darstellung versucht, wichtige Aspekte zusammenfassend festzuhalten.

2.2.1 Forschung über Ungleichheiten im deutschen Kontext

Alle drei im Workshop präsentierten Konzepte hätten das Verdienst, die Frage nach dem Zusammenwirken unterschiedlicher Kategorien, entlang derer Ungleichheiten produziert werden, nach Deutschland gebracht zu haben. Die Ansätze seien Ausdruck einer globalen sozialen Bewegung. Es sei wichtig, diese für den deutschen Kontext aufzugreifen und auf diesen anzuwenden. Die Auseinandersetzung mit der Frage nach dem Zusammenwirken von Ungleichheiten erfolge in Deutschland meist in den Genderstudies. Das bewirke, dass die Kategorie Gender oft (bewusst oder unbewusst) als vorrangige Kategorie gesehen werde.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Kategorien jeweils mit allen anderen verschränkt seien. Es gebe keine „Masterkategorie“. Die Verschränkung von Kategorien könne allerdings unterschiedlichste Effekte haben. Sie sei auf keinen Fall bloß additiv zu verstehen.

2.2.2 Entpolitisierung?

Der Forschung über mehrdimensionale Diskriminierung werde innerhalb der Genderstudies z. T. der Vorwurf gemacht, sie führe zu einer nicht mehr handhabbaren Komplexität und damit zur Entpolitisierung der Genderstudies. Forschenden werde z. T. vorgeworfen, sie wollten sich mit diesem Thema nur profilieren. Dem lasse sich entgegenhalten, dass es sich bei den Genderstudies auch um Grundlagenforschung handele, die nicht auf unmittelbare politische Verwertbarkeit ziele. Auch die theoretische Beschäftigung mit Intersektionalität berge neue, wichtige Potenziale. Die Komplexität sei zudem Abbild der komplexen gesellschaftlichen Realität und daher auch für die Genderstudies unumgehbar. Fraglich sei allerdings, inwieweit diese Komplexität rechtlich abbildbar sei, wo das Recht ebenso wie die etablierte Politik doch auf Vereinfachung durch Verallgemeinerung setze.

2.2.3 Welche Begriffe? – Zum Begriff Diversity

Für die Forschung zu gesellschaftlichen Ungleichheiten ergäben sich Präferenzen für Konzepte der Intersektionalität, der Interdependenzen oder auch der Achsen der Ungleichheit u.a. Das sei keine begriffliche, sondern eine inhaltliche Frage. Die Begriffe an sich seien semantisch alle annehmbar. Entscheidend sei, Zusammenhänge zwischen Kategorien nicht nur als additiv zu beschreiben.

Neben den drei präsentierten Konzepten verdiene der Begriff Diversity (manchmal auch: Diversität) Aufmerksamkeit: Er sei im Umlauf, was eine Positionierung erforderlich werden lasse. Zudem stehe er im sachlichen Zusammenhang mit Mehrfachdiskriminierung bzw. Mehrfachzugehörigkeit. Fraglich sei, ob es gelingen könne, dem Begriff einen neuen Sinn bzw. Akzent zu geben, denn derzeit sei problematisch, dass „Diversity“ häufig in einem

Sinn verwendet werde, der von vorgängigen Differenzen ausgehe, also das Problem der Diskriminierung festschreibe, nicht aber Macht- und Ungleichheitsstrukturen fokussiere. In Großbritannien sei die Rede von „Heterogenität“, was in den Erziehungswissenschaften, aber auch z. B. für unterschiedliche Lerntypen verwendet werde, ebenfalls nur Unterschiede beschreibe und auch nicht auf Machtverhältnisse verweise. Der Begriff „Diversity“ komme zwar aus der Privatwirtschaft und dem Management, doch sei dies nicht die einzige Art, den Begriff zu verstehen. In der Praxis des Managing Diversity durch privatwirtschaftliche Akteure in Deutschland gebe es Beispiele, in denen Machtstrukturen und Diskriminierungen thematisiert würden. Zudem gebe es auch eine Initiative zur Erstellung eines Diversity-Manifests, die den Begriff machtkritisch verstehe. Auch Diversity Studies könnten ein Beispiel dafür sein, dass „Diversity“ zur Bezeichnung unterschiedlicher Machtstrukturen verwendet wird. Der Vorteil liege darin, dass „Diversity“ hervorhebe, dass es keine Master oder Metakategorie gibt. Der Nachteil liege aber darin, zu suggerieren, alle Kategorien seien gleich. Zwingend sei dies nicht. Zum Beispiel folgten die „Diversity Studies“ an der Alice Salomon Hochschule Berlin dem Vorbild der Cultural Studies in Großbritannien; „cultural“ werde in Deutschland jedoch tendenziell mit nationaler Herkunft assoziiert und berge die Gefahr der Kulturalisierung von Ungleichheiten und Diskriminierung. Behandelt würden dagegen an der ASH auch Aspekte wie Migration, Flucht, Klasse und Behinderung.

2.2.4 Kontextbezogenheit der Begriffe

Unterschiedliche Fachsprachen, Vorannahmen, Dogmatik und Traditionen wissenschaftlicher Disziplinen und auch unterschiedliche Praxisfelder bedingten, dass verschiedene Begriffe für verschiedene Kontexte gefunden werden müssten. Es gehe daher auch um „Übersetzungen“ der Konzepte in verschiedene Kontexte.

2.2.5 Welcher Begriff für das Recht?

In der Rechtssprache gebe es aktuell keinen Begriff für das Phänomen, das mit Intersektionalität/Interdependenzen/Achsen der Ungleichheit/Diversity im oben genannten Sinne beschrieben wird. Es bestehe also Raum, einen solchen neu einzuführen. Bei der Suche nach einem sinnvollen Begriff sei maßgeblich zu berücksichtigen,

- inwiefern ein infrage kommender Begriff durch Assoziationsketten „vorbelastet“ sei und welchen Einfluss dies auf die praktische Verwendung z. B. in der Rechtsprechung haben könnte. Er dürfe auf keinen Fall die Rechtsprechung durch entsprechende Assoziationen dazu einladen, in „Fallen“ von Fehlrechtsprechung im Antidiskriminierungsrecht, wie z. B. das Erfordernis eines Vorsatzes zur Diskriminierung oder der Forschung nach Motiven der Verantwortlichen, zu tappen.

- dass sich ein Begriff in die vom Gesetzgeber geprägte Rechtssprache einfügen müsse, um seine Akzeptanz in Rechtswissenschaft und Rechtspraxis zu erhöhen. Daher solle er vorzugsweise nicht lateinisch und kein Anglizismus sein. Andere Vorschläge müssten sich an die Rechtspolitik richten.

Diese beiden Kriterien seien eventuell auch wichtiger als die konzeptionell-theoretische Genauigkeit.

Die Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“ und „mehrdimensionale Diskriminierung“ erschienen der Fachrunde für die rechtliche Umsetzung des Konzepts im Prinzip gut geeignet. Es wurden Bedenken geäußert, der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ könne ein rein additives Verhältnis der mehrfachen Diskriminierungen nahelegen. Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ betone stärker als „Mehrfachdiskriminierung“, dass es sich nicht lediglich um ein additives Verhältnis von Diskriminierung handele. Beide Begriffe lüden nicht **per se** zu gruppistischem Denken ein.

Die Begriffe „intersektionale“ und „interdependente“ Diskriminierung eigneten sich nach Ansicht der Teilnehmenden aufgrund ihres lateinischen Wortstamms weniger gut.

Der Begriff „verstärkende Diskriminierung“ berge die Gefahr, dass Gerichte dies als Aspekt des subjektiven Tatbestandes missverstehen könnten, der im Gleichstellungsrecht gerade keine Rolle spielt, da die Folge (und nicht die Motivation) der diskriminierenden Handlung ausschlaggebend ist.

Problematisch sei der im Recht (nicht gesetzlich, aber in der rechtswissenschaftlichen Literatur und in der Rechtsprechung) verwendete Begriff des Diskriminierungs-„Merkmals“. Er wecke biologistische Assoziationen. Ebenso sei die Verwendung des Begriffs „soziale Lagen“ problematisch, denn er kann die Assoziation einer „Gruppe“ wecken.

2.2.6 Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung

Für ein Verständnis von Diskriminierung sei eine Auseinandersetzung mit Privilegierung wichtig. Allerdings sei fraglich, ob es immer auch um eine privilegierte Position gehe. Konzepte zur Beschreibung von mehrdimensionaler Diskriminierung gäben dazu wenig Auskunft. So sei offen, ob die soziale Lage einer **weißen** Frau intersektional/interdependent sei, oder nur eine Lage, in der von der gesetzten Norm „abweichende“ Positionen nachteilig wirken. Werden alle Positionen analog benannt, bestehe die Gefahr, dass alle als „Opfer“ gälten und keine „Täter_innen“ übrig blieben. Dies stehe im Widerspruch zum Anliegen der Konzepte, auf spezifische Benachteiligungen als Folge komplexer Ungleichheiten und unterschiedlicher sozialer Positionen aufmerksam zu machen, indem beispielsweise auch Privilegien (und eben nicht nur) Diskriminierung von schwulen Männern oder von weißen Frauen oder von jungen Menschen etc. zum Thema gemacht werden würden. So gehe es z. B. Crenshaw mit ihrem Konzept der Intersektionalität ausschließlich um die Benennung von dem, was an der „Straßenkreuzung“ von Benachteiligungen und damit bei mehrdimensionalen Diskriminierungen passiere, nicht um die Benennung von Differenzen unabhängig von Hierarchien.

Für das Recht, das Diskriminierung als Benachteiligung versteht, seien prinzipiell nicht die Privilegien, sondern nur die marginalisierten, also nachteilig „abweichenden“ sozialen Lagen zu benennen. Das spezifische Zusammenwirken von zwei (oder mehr) „abweichenden“ Positionen könne in bestimmten Fällen jedoch auch „relativierend“ wirken. Zum Beispiel sei dies der Fall, wenn stereotypisierend rassistisch markierte Frauen weniger häufig als rassistisch markierte Männer Ausweis- oder Drogenkontrollen unterzogen werden.

2.2.7 „Achsen der Ungleichheit“ besonders passend zum Recht?

Der Ansatz der „Achsen der Ungleichheit“ von Klinger und Knapp könne durch seinen Ausgangspunkt, die Ungleichheit, rechtlich besonders anschlussfähig an das Konzept der Benachteiligung (welche eine Ungleichbehandlung voraussetzt) und an menschenrechtliche Diskurse sein. Er fokussiere allerdings primär nur Gender, Klasse und „Rasse“/Ethnizität und es werde nicht klar, wie dieser Ansatz mit ungleichen Betroffenheiten umgehe. Hier sei zu beachten, dass auch das in Deutschland umfangreich geregelte Sozialrecht als Teil des Antidiskriminierungsrechts betrachtet werden könne, nämlich als spezifisches Antidiskriminierungsrecht zur Regelung des Umgangs mit der Kategorie Klasse.

2.2.8 Gruppismus und Kategorien

In der Auseinandersetzung mit Diskriminierung sei der Unterschied zwischen Gruppen und Kategorien wichtig. Das Gruppendenken sei gerade auch im Recht weit verbreitet. Das zeige sich auch an den Begriffen, die als problematische Beschreibung essenzialistischer Gruppenmerkmale funktionierten („Gründe“, „Merkmale“). Die Konzepte der Mehrfachzugehörigkeit forderten das Loslassen vom Gruppendenken. Die Ungleichheitskategorien seien als Konstruktionen zu verstehen. Die Identifizierung mit Kollektiven, die im Gruppendenken liege, bedeute vor allem im Hinblick auf historische Prozesse eine Stigmatisierung und Demütigung für die betroffenen Individuen. Antidiskriminierungsrecht müsse deshalb das Individuum sehen, nicht kollektivieren. Hierzu lade der Intersektionalitätsansatz ein. Insbesondere Crenshaw habe mit ihm auf die Gefahren der gängigen „single issue“-Politiken (nach „Gruppen“interessen) hingewiesen, welche Schwarze Frauen marginalisierten. Fraglich sei allerdings, ob dies eine „neue Gruppe“ schaffe, doch werde diese bei Anwendung der Intersektionalitäts- bzw. Interdependenzansätze ständig hinterfragt und so dauernd dekonstruiert. Fraglich sei, ob die „alte Gruppe“ nicht auch ohne Schaffung jeglicher „neuer, kurzfristiger Gruppen“ dekonstruiert werden könne. Hier sei der Ansatz der Interdependenz mit dem Potenzial der stetigen Hinterfragung von Kategorien sehr produktiv.

Gruppendenken sei nicht immer **per se** problematisch. Andererseits ist es aus Sicht eines Individuums auch positiv und stärkend, sich selbst als Teil einer Gruppe wahrzunehmen und auch so wahrgenommen zu werden. Dies stehe im Spannungsfeld damit, dass kollektive Fremdzuschreibungen regelmäßig die Möglichkeit und den Wunsch, (zumindest auch) als Individuum wahrgenommen zu werden, erschweren.

Es sei fraglich, ob es im Recht um die Auflösung von Kategorien gehen könne, weshalb es sehr fraglich sei, ob antikategoriale Ansätze juristisch tragen. Die Kategorien seien jedenfalls bislang Teil des rechtlichen Instrumentariums. Die in Art. 3 Abs. 3 GG und § 1 AGG genannten Kategorien seien benannt, um ein kollektives Stigma für Entscheidungen zu erzeugen, in denen die genannten Kategorien benutzt würden. Damit würden die Regelungen Kategorien als Achsen der Ungleichheit benennen und nicht Differenzen oder Unterschiede.

Die gängige Verwendung des Wortes „Diskriminierungsmerkmal“ in der Rechtspraxis wecke biologistische Assoziationen. Die in § 1 AGG und Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG als verbotene Kategorisierung genannte „Rasse“ perpetuiere überholte Vorstellungen von der Existenz menschlicher „Rassen“.

Die in § 1 AGG genannte „ethnische Herkunft“ trage ihrerseits zu Ethnisierung, Kulturalisierung und der Stärkung der Idee von kulturellen „Volksgruppen“ bei. Das aktuelle Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart[1] wecke große Bedenken. Es sei kontraproduktiv, dass das Antidiskriminierungsrecht der offensichtlich wegen ihrer ostdeutschen Herkunft diskriminierten Klägerin keine passendere Möglichkeit an die Hand gebe, als die ostdeutsche als eine „ethnische“ Herkunft zu definieren.

Gruppendenken könne zu Minderheitendenken führen, was problematische Verteilungskonkurrenzen beflügeln könne. Minderheitendenken im Recht begründe zudem die Schwierigkeit, bestimmen zu müssen, wer „dazugehört“ und deshalb ein Recht innehabe. Es zwinge oft zur Definition einer „Vergleichsgruppe“, die dann als Norm gesetzt werde. Was diese „Gruppe“ nicht habe, könne im Rahmen von Gleichbehandlungsansprüchen auch nicht die „Minderheit“ erlangen. Das sei nicht adäquat.

1 ArbG Stuttgart, Urteil vom 15.04.2010, Aktenzeichen 17 Ca 8907/09; die Klägerin war wegen ihrer ostdeutschen Herkunft gekündigt worden.

3.

Juristischer Teil: Rechtsgrundlagen zu mehrdimensionaler Diskriminierung, ausgewählte Rechtsprechung, Probleme der Rechtsdurchsetzung

In einem zweiten Teil des Workshops wurden die Zwischenergebnisse der Auseinandersetzung mit Rechtsgrundlagen und Rechtspraxis präsentiert und diskutiert.

3.1 Präsentation der Zwischenergebnisse

Juristischer Teil der Expertise „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG“

Gliederung des juristischen Teils
- Rechtsgrundlagen
- Rechtsprechung
- Probleme der Rechtsdurchsetzung

1

Rechtsgrundlagen
- AGG
- EU
- Regionale/globale Menschenrechte
- Deutsches Gesetzesrecht außerhalb AGG

2

Rechtsgrundlagen
- AGG - Normtext:
  § 4 AGG:
  „Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf **alle** *diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.“*

3

Rechtsgrundlagen ❙ AGG – Normtext **§ 27 Abs. 5 AGG:** *„Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten."* 4	**Rechtsgrundlagen** ❙ AGG – Begründung (BT-Drs. 16/1780) Zu **§ 4:** *„Die Vorschrift stellt klar, dass jede Ungleichbehandlung für sich auf ihre Rechtfertigung hin zu prüfen ist. Ist eine unterschiedliche Behandlung möglicherweise im Hinblick auf* **einen** *der in § 1 genannten Gründe gerechtfertigt, liegt darin nicht zugleich die Rechtfertigung einer Benachteiligung* **wegen eines anderen** *in § 1 genannten – ebenfalls vorliegenden – Grundes. Die Regelung berücksichtigt den Umstand, dass bestimmte Personengruppen typischerweise der Gefahr der Benachteiligung aus mehreren nach § 1 unzulässigen Gründen ausgesetzt sind."* 5
Rechtsgrundlagen ❙ AGG ❙ Stellungnahmen zum Regierungsentwurf ❙ Kommentare ❙ Sonstige Literatur 6	**Rechtsgrundlagen** ❙ EU ❙ Normtexte RiLi ❙ Erwägungsgründe der RiLi ❙ Politische Papiere ❙ Kommentare ❙ Literatur 7
Rechtsgrundlagen ❙ Regionale/globale Menschenrechte ❙ Texte, z. B. CEDAW und CRPD ❙ Comments und Literatur 8	**Rechtsgrundlagen** ❙ Deutsches Gesetzesrecht außerhalb des AGG ❙ Bund z. B. § 4 SoldGG, § 2 BGG, § 1 S. 4 BGleiG ❙ Länder z. B. § 10 LGBG 9
Rechtsprechung ❙ „Explizit" ❙ Keine Entscheidung deutscher Gerichte ❙ Keine Entscheidung des EuGH 10	**Rechtsprechung** ❙ „Implizit" ❙ Deutsche Gerichte z. B. zu Geschlecht + ethnische Herkunft (+ Religion) ❙ EuGH z. B. zu Geschlecht + Alter/Behinderung 11

Rechtsprechung	**Probleme der Rechtsdurchsetzung**
▪ Probleme der Datenerhebung ▪ Umfassende Datenerhebung möglich? ▪ Hindernisse z. B.: Selbstwahrnehmung Prozesstaktiken Sichtbarkeit in Entscheidung (Nichterwähnung oder Nichtwahrnehmung) 12	▪ Verstärkte Hürden? Z. B. Gesetzesbegründung der BReg ▪ Prozessstrategien Konzentration auf nur einen Grund ▪ Sanktionen und ihre Höhen RiLi: „Die Sanktionen (...) müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein“ 13

3.2 Feedbackrunde und Diskussion

Auch diese Befunde wurden von den Teilnehmenden intensiv diskutiert.

3.2.1 Noch einmal: Begriffe „Mehrfachdiskriminierung“ und „mehrdimensionale Diskriminierung“

Der Begriff „Mehrfachdiskriminierung“ fördere eventuell die Assoziation eines additiven Verhältnisses von Diskriminierungen. Der Begriff „mehrdimensionale Diskriminierung“ sei eine echte Alternative.

3.2.2 Erfassung von Rechtsprechung zum Thema

Schwierig sei, die Rechtsprechung zum Thema möglichst umfassend zu erheben. Die Problematik beim Erfassen der Fälle ergebe sich daraus, dass die Gerichte sich mit dem Zusammentreffen mehrerer Kategorisierungen nicht auseinandersetzen bzw. dies nicht erwähnen. Mit den Schlagworten „Mehrfachdiskriminierung“, „mehrdimensionale Diskriminierung“ oder „Intersektionalität“ sei keine Entscheidung zu finden. So müssten eigentlich alle Entscheidungen berücksichtigt werden, in denen von einer Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen die Rede sei, unabhängig davon, ob und wie diese Kategorisierungen spezifisch in ihrem Zusammenwirken berücksichtigt würden. Auch das bloße Nebeneinander von Kategorisierungen ohne Verknüpfung oder das Konzentrieren auf eine Kategorisierung im Laufe der Begründung sei relevant für die Untersuchung.

Schwierig sei der Umgang mit der Entscheidung des AG Oldenburg[2]. Der zugrunde liegende Fall sei nach einer Auffassung intersektionale Diskriminierung, obwohl das Gericht sich hierzu nicht explizit einlasse. Andere meinten, dies treffe die Konstellation der Einlassverweigerung für „ausländisch“ aussehende Männer nicht.

2 AG Oldenburg v. 23. Juli 2008, Aktenzeichen E2 C 2126/07 – Diskobesuch; es handelt sich um die Klage wegen Diskriminierung wegen des Zusammenspiels von zugeschriebenem Geschlecht und zugeschriebener ethnischer Herkunft beim Zugang zu einer Diskothek.

3.2.3 Hürden und Filter beim Zugang zum Recht

Zu fragen sei, warum die Lebensrealität des Zusammenwirkens von Kategorisierungen in der Rechtswissenschaft und -praxis bislang nicht angekommen sei. Nur so ließen sich mögliche Hürden beim Zugang zum Recht aufdecken. Dazu gehöre auch die Frage, wer sich an Beratungsstellen wende und wer sich an sie tatsächlich wenden könne und für welche Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung Beratungsstrukturen existierten bzw. nicht existierten.

Weiter seien die allgemeinen Hürden zur Rechtsmobilisierung wie Illegalisierung und Sprache speziell darauf zu untersuchen, ob sie in Fällen von mehrdimensionaler Diskriminierung verstärkt oder besonders wirksam seien. So ließe sich vermuten, dass sich Betroffene, die Erfahrung mit Diskriminierung durch staatliche Stellen gemacht hätten, nicht an staatliche Beratungsstellen und auch nicht an als staatlich wahrgenommene Gerichte wenden.

Es sei anzunehmen, dass manche Betroffene eine Kategorisierung für sich in den Vordergrund stellten und eine Diskriminierungserfahrung möglicherweise selbst nicht als Mehrfachdiskriminierung bezeichneten. Dazu trage auch bei, dass viele Beratungsstellen nicht auf mehrdimensionale Diskriminierung ausgerichtet seien. Die meisten Beratungsstellen spezialisierten sich auf bestimmte Kategorisierungen und verfolgten keinen horizontalen Ansatz. Das Büro in Leipzig sei nach wie vor die Ausnahme. Auch sei zu fragen, woran sich die Namen der Beratungseinrichtungen und die Beratung selbst orientiere. Auch dies könne verhindern, dass Mehrdimensionalität zur Sprache komme.

Ähnliches gelte für die Rechtsberatung. Spezielle Kenntnisse zu Antidiskriminierungsrecht seien nicht Teil der Ausbildung. Auch seien nicht alle Fälle von Diskriminierung im AGG geregelt; Regelungen zu Klasse fänden sich z. B. im Sozialrecht ebenso wie viele Regelungen zu Behinderung. Das erzeuge getrennte Spezialisierungen bei den Anwält_innen, was eine mehrdimensionale Behandlung der Fälle erschwere.

3.2.4 Filter im Antidiskriminierungsrecht

Es liege nahe, dass auch Regelungen des AGG selbst – als „Filter“ – dazu beitragen, dass bisher anscheinend keine Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung vor Gericht verhandelt würden.

Das könne mit daran liegen, dass der Anwendungsbereich des AGG je nach Kategorisierung unterschiedlich ist (§ 19 AGG). Dies könne zur „Filterung“ bzw. zum Fokussieren auf eine Kategorisierung beitragen. Auch seien Richter_innen unsicher im Umgang mit einem Fall, der als mehrdimensionale Diskriminierung vorgetragen wird, insbesondere da es noch keine Urteile gebe, an denen sie sich orientieren könnten. Rechtsanwält_innen könnten unter Umständen vorschlagen, sich auf eine Kategorisierung zu konzentrieren, die im Prozess Erfolg versprechender sei.

Zudem könne sich der Nachweis einer Diskriminierung wegen mehrerer Kategorisierungen als (noch) schwieriger darstellen als der wegen einer Benachteiligung. So sei der statistische Beweis beispielsweise bei mehrdimensionaler Diskriminierung mangels differenzie-

render Daten stark erschwert. Fraglich sei allerdings, welche Daten hier tatsächlich erforderlich wären. Unklar sei, ob die Regelung in § 4 AGG, welche besagt, dass bei einer Ungleichbehandlung wegen mehrerer Kategorisierungen die Ungleichbehandlung hinsichtlich jeder Kategorisierung gerechtfertigt sein müsse, dazu beitrage, dass die Kategorisierungen einzeln und nicht in der Spezifik ihres Zusammenwirkens betrachtet und abgehandelt würden. Dass sich der Blick durch die isolierte Betrachtung der einzelnen Kategorisierungen verengen könne, schien den Teilnehmenden plausibel. Andererseits plädiere auch die sozialwissenschaftliche Literatur zum Thema mehrdimensionale Diskriminierung für Differenzierungen, gerade um dem Phänomen gerecht zu werden. Differenzierung bedeute also nicht zwangsläufig Verengung des Blicks. Prozessual könne es auch vorteilhaft sein, mehrdimensionale Diskriminierung als solche im Prozess zu benennen. Die beklagte Person müsse für jede einzelne der möglichen Diskriminierung zugrunde liegende Kategorisierung sowie für deren spezifisches Zusammentreffen den Entlastungsbeweis erbringen, wenn Indizien im Sinne des § 22 AGG vorliegen. Sie müsse sich gemäß § 4 AGG für jede der verbotenen Kategorisierungen rechtfertigen. Es sei denkbar, dass die immaterielle Entschädigung in Fällen von mehrdimensionaler Diskriminierung, die eine besonders schwere Persönlichkeitsverletzung bedeuten, höher ausfällt.

Aus diesen „Filtern“ im AGG könne sich sowohl für die Beratung als auch für die Prozessführung ergeben, nur eine Kategorisierung zu thematisieren.

3.2.5 Sichtbarkeit von mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht

Die Fachrunde diskutierte dann die Bedeutung der Sichtbarkeit von mehrdimensionaler Diskriminierung im Recht.

Zunächst müsse gesehen werden, dass die Fälle, an denen Crenshaw ihr Konzept der Intersektionalität entwickelte, in den USA damals schon Fehlurteile gewesen seien. Es habe Diskriminierung im Sinne des geltenden Rechts vorgelegen. Crenshaws Intervention bezog sich auf die Interpretation oder Auslegung, nicht auf die Normtexte. Auch im AGG könne in Fällen von Mehrfachdiskriminierung der Tatbestand der Benachteiligung problemlos erkannt werden; das Gesetz müsse nur richtig ausgelegt werden. Es ginge darum, dafür ein Verständnis von mehrdimensionaler Diskriminierung zu schaffen; das sei die große Herausforderung.

Recht habe auch eine symbolische Dimension. Es sei daher wünschenswert, mehrdimensionale Diskriminierung im Recht als solche abzubilden. Erfahrungen in einer Beratungsstelle mit vermittelnden Gesprächen zwischen Diskriminierenden und Betroffenen zeigten, dass Gesprächsparteien, die auf mehrdimensionale Weise diskriminieren, ihre Praxis häufig damit verteidigten, es handele sich dabei nicht um Diskriminierung. Zur Begründung diene eine isolierte Betrachtung der einzelnen Diskriminierungen: Nicht alle Menschen, die in derselben sozialen Lage seien, also alle Menschen mit Behinderung, alle Lesben, alle Muslime usw., würden diskriminiert. Dem müsse und könne das Recht entgegentreten. Dies ermögliche auch den Betroffenen eine rechtliche Anerkennung ihrer spezifischen Erfahrung. Es verhindere, dass Betroffene im Interesse ihrer Rechtsdurchsetzung eine verkürzte Darstellung ihrer Erfahrung vorbringen. Die Erkenntnis, dass es sich um rechtlich verbotene mehrdimensionale Diskriminierung handele, gegen die Betroffene Rechte mobilisieren könnten, wirke klärend, könne durch das strukturelle Verständnis

unter Umständen emotionalen Abstand erleichtern und Stärke vermitteln („Empowerment"). Die Komplexität mehrdimensionaler Diskriminierung könne andererseits jedoch auch das Gefühl vermitteln, der Zugang zum Antidiskriminierungsrecht sei noch schwerer als ohnehin schon. Das könne ein Ohnmachtsgefühl der Betroffenen auch verstärken. Das Recht schaffe und perpetuiere so immer auch Demarkationslinien und Kategorien. Ob das Recht Kategorien als starr oder flexibel ansehe, entfalte auch außerhalb des Rechts starke Wirkung auf das Verständnis der Allgemeinheit von (Mehrfach-)Diskriminierung.

3.2.6 Mehrdimensionale Diskriminierung im internationalen Recht

Für die Ebene des internationalen Rechts wurde noch einmal auf die General Recommendations und Abschlussdokumente internationaler Konferenzen (z. B. Durban, Peking) hingewiesen, die die Auslegung von Menschenrechtspakten auch im Hinblick auf das Zusammenwirken mehrerer Kategorisierungen erläutern.

4.
Diskussion in Arbeitsgruppen, Präsentation der Ergebnisse

Am Ende des Workshops stand eine Diskussion in Arbeitsgruppen, deren Erkenntnisse nochmals im Plenum diskutiert wurden.

4.1 AG Intersektionalität zwischen Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung

Mehrfachdiskriminierung und Privilegierung seien nicht immer einfach voneinander abzugrenzen. Zum einen verliefen die Linien quer zu denen des üblichen Verständnisses von Diskriminierung und Privilegierung. So könne in spezifischen Situationen (wie beim Einlass in eine Diskothek) eine an sich privilegierte männliche Position im Zusammenhang mit der **nicht weißen** Position zu Zuschreibungen und einer mehrdimensionalen Diskriminierung führen. Allerdings ließe sich der Fall des AG Oldenburg auch als „Normalfall" von Rassismus verstehen. Männer würden oft als „Normalfall" von Betroffenen von Rassismus und Frauen als „Normalfall" von Betroffenen von Sexismus gesehen. Entscheidend werde mehrdimensionale Diskriminierung im Diskotheken-Fall, wenn sich sowohl weiße Männer als auch Schwarze Frauen in der Diskothek befunden hätten. Allerdings spielten hier auch weitere Aspekte eine Rolle. So gebe es auch auf den ersten Blick positive Zuschreibungen und Stereotype mit negativen Auswirkungen (z. B. führe die Zuschreibung an Schwarze Frauen zwar dazu, dass sie in die Disko eingelassen werden, aber diskriminierend sexualisiert und exotisiert werden).

Derzeit werde viel über das Zusammenwirken der Kategorien Geschlecht, **race** und sexuelle Orientierung geschrieben und in der Praxis gearbeitet, was auch die Zusammensetzung der Fachrunde widerspiegelte. Weitere Kategorien sollten dabei nicht marginalisiert werden.

Eine enge Rückkopplung zwischen Wissenschaft, Beratung und Gerichten sei wichtig, um die spezifischen Erfahrungen und Reichweite der Wirkung von mehrdimensionaler Diskriminierung zu erfassen.

Es gebe sehr viele Fälle von mehrdimensionaler Diskriminierung (z. B. auch „profiling" durch öffentliche Stellen wie die Polizei) und es sei erstaunlich, wie wenig das Thema vor den Gerichten präsent sei.

4.2 AG Mehrdimensionale Diskriminierung in der Rechtsprechung erkennen, welche Fragen kommen warum nicht vor Gericht?

Auf der Suche nach Rechtspraxis müsse immer nach der Kombination von Kategorisierungen und nach üblichen juristischen Wörtern zur Verknüpfung (z. B. „Motivbündel“) gesucht werden.

Urteile zu mehrdimensionaler Diskriminierung könnten als Stichproben analysiert werden, da keine Repräsentativität zu erzeugen sei. Beratungsstellen könnten Fälle aus ihrer Arbeit zur Verfügung stellen, die vor Gericht gegangen sind.

Das Fehlen von gerichtlichen Auseinandersetzungen mit mehrdimensionaler Diskriminierung in Urteilen liege am „framing“ durch Betroffene, Beratungsstellen und Rechtsberatung. Auch die gerichtliche Arbeitsweise, für die Entscheidung nicht mehr relevante Fragen offenzulassen (Prozessökonomie), könne ein Grund sein. Vorstellbar sei, dass ein Gericht eine Diskriminierung wegen einer Kategorisierung bejahe und sich dann mit dem Vorliegen eines zweiten Diskriminierungsaspekts oder der komplizierten Frage des Zusammenspiels nicht mehr beschäftige. Dies sei allerdings eine problematische, unzureichende Feststellung der Tatsachen. Es sei andererseits erstaunlich, wenn doch die Diskriminierung wegen mehrerer verbotener Kategorisierungen nach einer in der Rechtswissenschaft herrschenden Meinung die Entschädigungshöhe mit beeinflussen könne.

Es gebe einige Ansätze, wie Jurist_innen und Beratungsstellen für mehrdimensionale Diskriminierung sensibilisiert werden könnten. Es könnten Auslegungshilfen verfasst werden. Praxiswirksam könnte auch die Verschlagwortung als „mehrdimensionale Diskriminierung“ in juristischen Datenbanken auch von solchen Fällen sein, in denen das Gericht sich nicht unter diesem Begriff damit auseinandersetzt. Diese Idee basiert auf dem Gedanken, dass Rechtsanwält_innen ihre Argumentationsstrategie stark nach schon entschiedenen Urteilen ausrichteten; wenn sie hierzu nichts fänden, sei es weniger wahrscheinlich, dass sie ihre eigene Argumentation darauf aufbauten.

Sinnvoll sei eine Ergänzung im Gesetzestext von § 1 AGG, welcher die verbotenen Kategorisierungen auflistet, mit den Worten „und deren Verknüpfung“.

4.3 AG Wissen und Rahmenbedingungen der Wissensproduktion

Das Bedürfnis und die Bedeutung von Wissensproduktion über mehrdimensionale Diskriminierung gingen darauf zurück, ein Phänomen benennen zu wollen, um die Realität aufzugreifen und ihr Ausdruck zu verleihen. Akteure hierbei seien Menschen in der Wissenschaft, den Medien, der Politik und dem Recht. Wichtig sei jedoch vor allem, dass Betroffene Raum fänden, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

Die Benennung mehrdimensionaler Diskriminierungen berge auch Gefahren für die Betroffenen. Sie könne durch erhöhte Sichtbarkeit zu mehr Verletzungen führen. Daher gebe es mehr oder weniger geeignete Orte (Orte und „Unorte“) für die Thematisierung von

mehrdimensionaler Diskriminierung. Ein idealer Ort sei eine interdisziplinäre, transparente Beratungsstruktur. Es bestünden Zweifel, ob der Ort „Recht" ein geeigneter Ort sei.

Eine wesentliche Forderung zur Bekämpfung von Diskriminierung sei weiterhin die nach effektiven Informationskampagnen, die Betroffene über ihre Rechte informieren.[3]

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes solle durch wissenspolitische Einwirkung auf die Medien zu einem offeneren, respektvollen Klima für die Diskussion von mehrdimensionaler Diskriminierung beitragen. Zudem solle sie die Aufklärung des Rechtsstabs betreiben. Das Thema mehrdimensionale Diskriminierung fordere das Alltagsverständnis und Normalitätsannahmen derart heraus, dass es nicht den üblichen juristischen Debatten in Kommentarliteratur und Fachzeitschriften überlassen werden dürfe. Es müsse transdisziplinär angegangen werden. So könne dazu beigetragen werden, weitere Orte zu schaffen, die ein der Thematisierung von mehrdimensionaler Diskriminierung angemessenes Klima haben.

3 Es wurde auf die Onlinedatenbank von AGG-Urteilen der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) von Berlin hingewiesen, die in Kooperation mit dem Lehrstuhl Prof. Dr. Susanne Baer mit Maria Ketteler entstanden ist und zum Ziel hat, Gerichtsentscheidungen darzustellen, ohne die Kenntnis juristischer Fachbegriffe vorauszusetzen.

5.

Anhang: Ablauf des Workshops

11.00 h	Begrüßung, Vorstellungsrunde
11.30 h	Präsentation des theoretischen Teils der Expertise: Konzepte von Intersektionalität, verschiedene Formen mehrdimensionaler Diskriminierung Feedbackrunde
13.00 h	Mittagessen
13.45 h	Präsentation des juristischen Teils der Expertise: Rechtsgrundlagen zu Mehrfachdiskriminierung, ausgewählte Rechtsprechung, Probleme der Rechtsdurchsetzung Feedbackrunde
15.00 h	Kaffeepause
15.15 h	Diskussion in Arbeitsgruppen Kurzpräsentation der Ergebnisse im Plenum
16.45 h	Ausklang des Workshops im Café Weltgeist

Herausgeber:
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:
Zentrale: 03018 555-1855
Beratung: 03018 555-1865 (Mo bis Fr, 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung:
www.avitamin.de

Stand:
August 2010



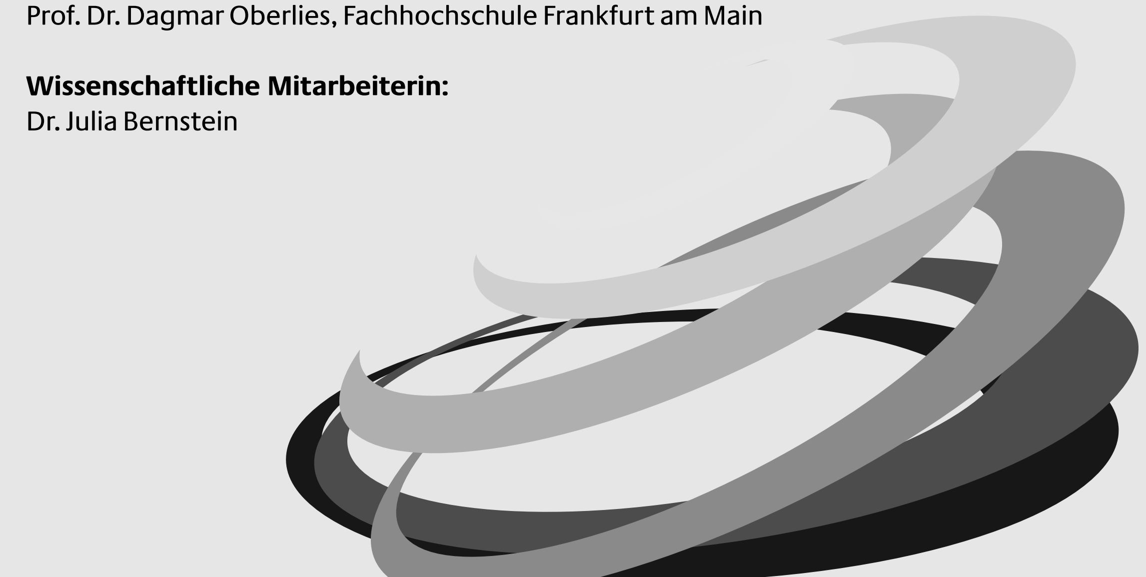
Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interviews

Teilexpertise

erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch die Fachhochschule Frankfurt am Main/Hochschule Esslingen

Projektverantwortliche:
Prof. Dr. Susanne Dern, Hochschule Esslingen
Prof. Dr. Lena Inowlocki, Fachhochschule Frankfurt am Main
Prof. Dr. Dagmar Oberlies, Fachhochschule Frankfurt am Main

Wissenschaftliche Mitarbeiterin:
Dr. Julia Bernstein



Inhalt

I.
Auftragsprofil

Mit der Expertise soll – laut Ausschreibung – das Ziel verfolgt werden, die bislang im deutschen Recht noch sehr marginal wahrgenommenen multiplen Erfahrungen von Diskriminierung hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Formen sowie der uneinheitlichen Terminologie zu erörtern und Fragen der mehrdimensionalen Diskriminierung im Kontext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu klären. Die Expertise wurde als zwei Teilexpertisen vergeben.[1]

Das vorliegende Angebot hat zum Ziel, autobiografisch-narrative Interviews mit (potenziell) von Diskriminierung betroffenen Personen daraufhin auszuwerten,

- ob darin Erfahrungen geschildert werden, die als mehrfach/mehrdimensional/intersektional eingeordnet werden können,
- ob diese verstärkt bestimmte Personengruppen treffen
- und in welchen Bereichen solche Erfahrungen geschildert werden.

Der Fokus dieser Teilexpertise liegt demnach auf dem empirischen Zugang zur Beantwortung der Fragen der Ausschreibung,

- ob es Kombinationen bestimmter AGG-Kategorien gibt, die besonders häufig in multiplen Diskriminierungserfahrungen resultieren und in welchen Bereichen bzw. Handlungsfeldern diese besonders häufig gemacht werden,
- welche Probleme sich in der Beratungsarbeit stellen, welche Beratungen alle Kategorien einbeziehen und welche Erfahrungen Beratungsstellen in der beratenden und juristischen Arbeit bei mehrdimensionaler Diskriminierung machen. Der im antidiskriminierungsrechtlichen Bereich verwandte Begriff des „horizontalen Ansatzes" ist allerdings in der Beratungspraxis weithin ungebräuchlich.

Die von uns ausgewerteten Berichte zu diskriminierenden Erfahrungen basieren auf narrativen Interviews, die von Studierenden des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit der Fachhochschule Frankfurt am Main in den vergangenen Semestern mit (potenziell) von Diskriminierung betroffenen Personen durchgeführt und in sog. sequenziellen Berichten (nach der von Fritz Schütze entwickelten Vorgehensweise) festgehalten wurden. Nach Kriterien mehrdimensionaler Diskriminierung ausgewählte Berichte haben wir einer vertiefenden Analyse unterzogen.

1 Die Untersuchung knüpft damit mit ihrer empirischen Ausrichtung an die bereits zuvor erstellte Expertise zu „Mehrfach-, mehrdimensionale und intersektionale Diskriminierung im Rahmen des AGG" von Prof. Dr. Susanne Baer, Melanie Bittner, Anna-Lena Göttsche, Humboldt-Universität Berlin, an, die sich insbesondere rechtstheoretisch der Bestimmung und Abgrenzung der Begriffe der mehrdimensionalen, mehrfachen, multiplen oder auch intersektionalen Diskriminierung widmete.

Für die Aussagen zur Beratungsarbeit wurden – u. a. von geschulten Biografieforscherinnen und Biografieforschern – 21 Expertinnen- und Experten-Interviews mit sehr unterschiedlichen Beratungsstellen geführt. Sie wurden aus einer für das Rhein-Main-Gebiet zusammengestellten Liste aller Beratungsstellen ausgewählt, die in ihren Selbstdarstellungen im Internet verschiedene Zielgruppen des AGG ausdrücklich ansprechen. Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, dass sich alle Zielgruppen des AGG wiederfinden, aber auch die thematischen Bereiche abgedeckt waren, die sich bei der Auswertung der Interviews als problematisch erwiesen hatten (z. B. Familie, Schule).

Auf der Grundlage des empirischen Datenmaterials wird im Folgenden versucht, Aufschluss über erlebte mehrdimensionale Diskriminierung zu geben und zu diskutieren, **welche Begriffe und Konzepte die Erfahrungswirklichkeit der von Diskriminierung betroffenen Personen angemessen abbilden.** Ebenso dient das Datenmaterial dazu, den Regelungsrahmen des AGG (insb. § 4) zu überprüfen und mit dem Erwartungshorizont von Betroffenen und Beratungsstellen zu konfrontieren, um hieraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Des Weiteren wird die Angemessenheit der Beratungsangebote an den geschilderten Diskriminierungserfahrungen gemessen.

II.

Erfahrungen bei mehrdimensionaler Betroffenheit

2.1 Deskriptiv-statistische Auswertung der sequenziellen Berichte

2.1.1 Methodische Vorbemerkung

In die Untersuchung wurden 290 sequenzielle Berichte[2] einbezogen, die Studierende des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit im Wintersemester 2009/10 und im Sommersemester 2010 verfasst haben, auf der Grundlage von autobiografisch-narrativen Interviews, die sie mit Menschen geführt haben, die nach ihrer Einschätzung soziale Ungleichheiten erfahren haben könnten. Sie haben die befragten Personen unter dem Gesichtspunkt der jeweiligen Lehrveranstaltung ausgewählt, die sich mit **Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft und sexueller Orientierung – als Querschnittsthemen Sozialer Arbeit – befassen.**[3] Die Auswahl der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner beruhte auf Vorüberlegungen der Studierenden, auch gemeinsam mit den Dozentinnen und Dozenten, zu ihrer Forschungsfrage und dazu, welchen Personenkreis und welche Person im Besonderen sie für ein Interview ansprechen könnten (im Sinne eines Theoretical Sampling nach Anselm L. Strauss[4]).

Die erzählgenerierende Fragestellung für alle Interviews richtete sich auf die mögliche Erfahrung sozialer Ungleichheiten in der eigenen Lebensgeschichte. Es wurde nicht direkt nach einer Erfahrung von Diskriminierung gefragt, um keinen bestimmten Fokus vorzugeben. Die autobiografisch-narrative Fragestellung sollte es den Interviewten ermöglichen, sich auf ihre Erinnerung einzulassen und möglichst frei aus ihrer eigenen Perspektive zu erzählen. Nachfragen sollten erst nach Abschluss der Haupterzählung gestellt werden, um die Erzähldarstellung nicht zu unterbrechen und von den eigenen Relevanzen der Interviewten nicht abzulenken.

Zu jedem sequenziellen Bericht (von ca. 5–6 Seiten) gehörte als Kontextualisierung auch ein ethnografisches Ablaufprotokoll zu Kontaktaufnahme und Interviewsituation (1–2 Seiten).

Aufgrund der großen Zahl der Berichte wurde zunächst eine Auswertung auf quantitativ-deskriptiver Basis vorgenommen. In einem ersten Schritt wurden anhand von 50 zufällig

2 Nach den von Fritz Schütze in EU-Forschungsprojekten entwickelten methodischen Kriterien (vgl. www.euroidentities.org/).
3 Nähere Erläuterungen zur Modulstruktur [Module 19/20] finden sich im Modulhandbuch: http://www.fh-frankfurt.de/de/.media/fb4/ba_soziale_arbeit/modulhandbuch_basa.pdf
4 Strauss, Anselm L. (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung: Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung. München.

ausgewählten Berichten induktiv Kategorien für eine Schnellerfassung in einem elektronisch auszuwertenden Datenblatt entwickelt. Dieses Datenblatt wurde anschließend mit Expertinnen und Experten (Lehrenden des Moduls) im Hinblick auf Relevanz und Vollständigkeit diskutiert und angepasst.[5] Der Kriterienkatalog umfasste: Alter und Geschlecht, die im AGG genannten Diskriminierungsdimensionen, die zentrale Diskriminierungserfahrung und deren Kontext(e), unmittelbare und spätere Reaktionen auf diese Erfahrung sowie Ressourcen, wozu auch die Inanspruchnahme von Beratung und die Erwägung rechtlicher Schritte gehörten. Weitere Anmerkungen wurden in zwei offenen Textfeldern erfasst.

2.1.2 Auswertung

In einem ersten Auswertungsschritt wurde nach relevanten Zusammenhängen zwischen Variablen gesucht: So trafen – erwartungsgemäß – die Dimensionen Alter und Behinderung häufig zusammen, ebenso prekäre Lebensbedingungen und Herkunft (im Sinne eines Migrationshintergrundes) – nicht aber umgekehrt. Das heißt: Wenn von prekären Lebensbedingungen berichtet wurde, handelte es sich fast immer um Menschen mit Migrationshintergrund (oft kombiniert mit sprachlichen Problemen und Krankheiten): Dies hängt nicht per se mit Migrationshintergrund zusammen, sondern sehr oft mit einem unklaren/ unsicheren rechtlichen Status, der die Vulnerabilität dieser Personengruppe – auch im Hinblick auf diskriminierende Erfahrungen – entscheidend erhöht.

Schon in diesem ersten Auswertungsschritt zeigte sich, dass die Dimensionen Alter, Herkunft, Geschlecht und sexuelle Orientierung wechselseitig verstärkend wirken, während eine Behinderung in der Regel einen dominanten Einfluss auf die lebensgeschichtlichen Erfahrungen hat, diese also überlagert.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, dass von den Befragten, die ‚Geschlecht' als weitere Dimension thematisiert hatten, häufiger Reaktionsmuster wie: sich verletzt fühlen, ärgerlich sein, weggehen oder auch Schuld- und Schamgefühle berichtet wurden, während sprachliche Probleme vor allem mit Gefühlen der Hilflosigkeit, Angst und Resignation zusammentreffen. (Höheres) Alter korreliert ebenfalls mit Angst- und Schamgefühlen, aber auch mit einer Tendenz zur Selbstabwertung und Infragestellung. Umgekehrt geht jugendliches Alter häufig mit berichteter Gegenwehr oder einer späteren Bagatellisierung der Erfahrungen einher.

5 Da das Interview und der sequenzielle Bericht Grundlage einer Prüfungsleistung sind, haben die Lehrenden dieses Moduls in den letzten Jahren weit über 200 solcher Berichte gelesen.

Für die weiteren Auswertungen wurde der Datensatz auf Fälle von Mehrdimensionalität eingeschränkt. Insgesamt wurden in 185 Berichten von den Befragten[6] weitere Dimensionen, außer der, die zu ihrer Auswahl durch die Studierenden geführt hatte, angesprochen. Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass fast immer das Geschlecht als relevante (weitere) Dimension genannt ist:

Dimension 2 Auswahlkriterium	**Alter**	**Behinderung**	**Geschlecht**	**Herkunft**	**Sex. Orientierung**	**Sa. D1**
Alter	–	6	16	5	1	28
Behinderung	7	–	20	4	1	32
Geschlecht	11	4	–	24	9	48
Herkunft	1	2	31	–	1	35
Sex. Orientierung	5	3	24	10	–	42
Sa. D2	24	15	91	43	12	

Für die weiteren Auswertungen wurde der Datensatz auf die Fälle eingeschränkt, in denen – aus unserer Sicht – die Mehrdimensionalität verstärkend oder konstituierend für die geschilderte Diskriminierungserfahrung war. Dies ergab 181 Fälle, davon 98 Frauen, 76 Männer und 6 Transgender. In zwei Fällen war das Geschlecht dem sequenziellen Bericht nicht sicher zu entnehmen. Die größte Gruppe der Befragten war – erwartungsgemäß – zwischen 26 und 40 Jahre (36,5 %), etwa ein Viertel zwischen 40 und 60 Jahre (23,8 %), jede bzw. jeder fünfte Befragte war unter 25 (19,9 %) und 12 % über 60 Jahre alt.

Auf einem zweidimensionalen Layer ergibt sich folgendes Bild:

	Alter	**Behinderung**	**Geschlecht**	**Herkunft**	**Sex. Orientierung**
Alter		13	23	6	6
Behinderung			19	6	4
Geschlecht				49	30
Herkunft					11
Sex. Orientierung					
Sa.	48	42	121	72	51
%	26,5 %	23 %	66,8 %	39,7 %	28 %

Diese Übersicht zeigt, dass ‚Geschlecht' eine Dimension ist, die ‚mitschwingt' und dass Herkunft diskriminiert, im ursprünglichen Sinn des Wortes zwischen ‚ihr' und ‚wir'[7] unterscheidet (discriminare (lat.) unterscheiden, absondern, auslesen).

6 Auswahlkriterium = Dimension 1.
7 David Berreby (2005): Us and them. Understanding your tribal mind. New York – Boston.

Deutlich reduziert ist die Zahl der Fälle, in denen drei (oder in einem Fall vier) Dimensionen relevant waren:

Alter	Behinderung	Geschlecht	Herkunft	Sex. Orientierung	Anzahl
X	x	X			6
		X	x	x	5
X		X	x		4
	x	X	x		3
X			X	x	2
	x	X		x	1
X	x	X	x		1

2.1.2.1 Kontext der diskriminierenden Erfahrungen

Die Kontexte, aus denen diskriminierende Erfahrungen berichtet werden, variieren sehr stark zwischen verschiedenen Personengruppen. Um die Erfahrungen, trotz der unterschiedlichen Fallzahlen, vergleichbar zu machen, haben wir ein schlichtes Ranking vorgenommen – unabhängig von der (absoluten) Zahl der Nennungen –, sodass zunächst für jede Personengruppe ‚ihre' Themen sichtbar werden. Die Zahl der Nennungen (N) ist in Klammern angegeben.

Unter Berücksichtigung von zwei Dimensionen:

	AB[8]	AG	AH	AS	BG	BH	BS	HG	HS	GS
1	Heim (5)	Familie (11)	Familie (3)	Familie (6)	Familie (9)	Kontakte (2)	Familie (2)	Familie (26)	Familie (11)	Familie (21)
2	Familie (4)	Arbeit (10)	Behörde (2)	Schule (2)	Öffentlichkeit (9)	Schule (2)	Schule (2)	Schule (18)	Kontakte (5)	Schule (12)
3	Behörde (3)	Schule (7)	Wohnung (2)	Öffentlichkeit (1)	Schule (7)	Behörde (2)	Ausbildung (2)	Arbeit (18)	Schule (4)	Arbeit (11)
4	Arbeit (3)	Kontakte (6)	Öffentlichkeit (2)	Dorf (1)	Behörde (5)	Öffentlichkeit (2)	Einkauf (1)	Öffentlichkeit (16)	Dorf (3)	Kontakte (8)
5	Wohnung (2)	Dorf (4)	Schule (2)		Wohnung (4)	Arzt (1)	Räume (1)	Behörde (10)	Einkauf (2)	Dorf (8)
Sa. N	25	49	10	10	48	13	14	123	32	75

Bei Berücksichtigung von drei Dimensionen:

	ABH	ABG	AHG	AHS	BHG	BGS	HGS	ABHG
1	Behörde (1)	Familie (4)	Öffentlichkeit (3)	Familie (2)	Behörde (2)	Familie (1)	Familie (5)	Behörde (1)
2	Öffentlichkeit (1)	Schule (2)	Familie (2)	Ausbildung (1)	Öffentlichkeit (2)	Öffentlichkeit (1)	Kontakte (2)	Öffentlichkeit (1)
3		Arbeit (2)	Behörde (2)		Arzt (1)		Schule (1)	
4		Behörde (2)	Heim (1)				Behörde (1)	
5		Dorf (2)	Einkauf (1)				Einkauf (1)	
Sa. N	2	15	13	3	5	2	13	2

8

8 A = Alter, B = Behinderung, H = Herkunft, G = Geschlecht, S = Sexuelle Orientierung.

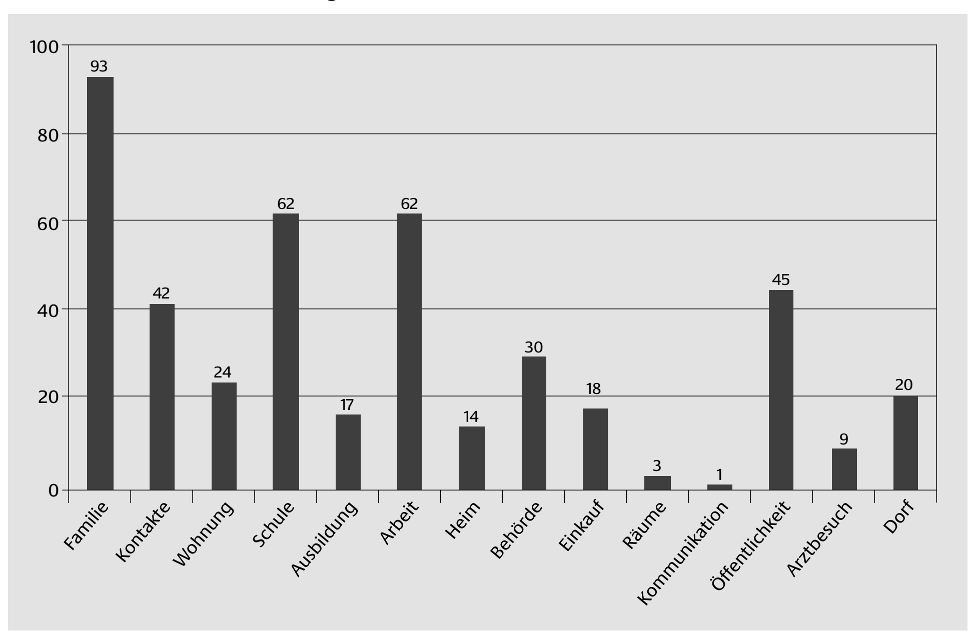
Verschiedene Dinge fallen hier auf:

(1) Einmal, dass die Familie, die gleichzeitig als wichtigste Ressource angegeben wird, gleichzeitig der Ort ist, aus dem die meisten und oft prägende verletzende Erfahrungen berichtet werden.

(2) Dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, mit seiner Konzentration auf den zivilrechtlichen Bereich, an den Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen vorbeigeht – vielleicht sogar wesentliche Teile des Rechts.

(3) Dass es kontraindiziert ist, den öffentlichen Bereich (Schulen, Behörden) vom rechtlichen Diskriminierungsschutz auszunehmen – immer unterstellt, dass es darum geht, Menschen vor diskriminierenden Erfahrungen wirksam zu schützen.[9]

Kontexte diskriminierender Erfahrungen



2.1.2.2 Art der gemachten Erfahrungen

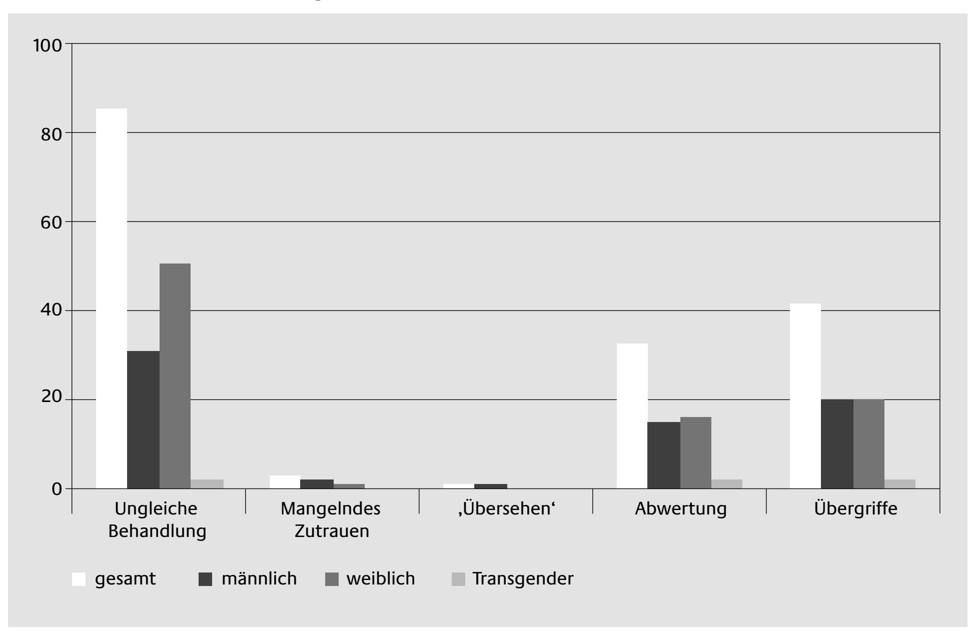
Im Hinblick auf die berichteten Erfahrungen muss nochmals hervorgehoben werden, dass es sich bei dieser Analyse um eine rekonstruktive Kontextualisierung handelt. Häufig verzweifeln Studierende, weil Befragte, die sich doch diskriminiert fühlen müssten, dies nicht tun, indem ihnen zu dem Thema, selbst auf Rückfragen, nichts einfällt – oder diese Zuschreibung sogar ausdrücklich verweigern. Diskriminierung, nicht in einem statistischen Sinn von Häufigkeit oder Verteilung, aber in einem soziologischen oder rechtlichen Sinn, ist eine kategoriale Zuschreibung. Gleichzeitig ist Diskriminierung eine subjektive Erfahrung, die sich als ein Gefühl äußern kann. Oft werden diese Ebenen in der Diskussion vermischt: Ob jemand etwas als diskriminierend erlebt, hängt nicht von einer soziologischen oder rechtlichen Kategorienbildung ab – und sollte auch nicht mit Blick auf diese (in einem Beratungskontext) umgedeutet werden. In rechtlichen wie in standardisierten

9 Siehe dazu Dagmar Oberlies (2005): Die Wirkung des Rechts, in: Bräcklein, Susann/Meyer, Jürgen/Scherf, Henning (Hg.): Politisches Denken ist ... Festschrift für Margot von Renesse. Berlin, Seite 20–223.

Befragungskontexten müssen Begriffe operationalisiert werden. Für diese Auswertung wurde ein anderes Verfahren gewählt, nämlich das der rekonstruktiven Kategorienbildung anhand des Narrativs, um die subjektiven Erfahrungsdimensionen zu verstehen. Insofern wurde von einer unterschiedlichen Behandlung immer dann ausgegangen, wenn die Person selbst einen Vergleich zu anderen gezogen hat, unabhängig davon, ob dies als Diskriminierung thematisiert wurde oder nicht, und erst recht vollständig unabhängig von der juristischen Kategorie der Benachteiligung in § 3 AGG.

Demnach ist die ‚Andersbehandlung' ein konstituierendes Element diskriminierter Gruppen (von ‚Anderen'), ebenso wie – in erschreckendem Umfang – ihre Gewaltbetroffenheit und ihre Abwertung, wobei Frauen noch ungleicher sind als Männer.

Zentrale diskriminierende Erfahrung



Dabei sind Gewalt und Übergriffe, anders als Ungleichbehandlungen, nicht ‚gleich verteilt': Sie treffen Menschen vor allem wegen ihrer Herkunft (17), ihres Geschlechts (15, davon 12 Frauen) und ihrer sexuellen Orientierung (15, davon 10 Männer und 2 Transgender). Abwertung schließlich scheint ein ‚Privileg' von Lesben und Schwulen, das sie nur noch mit Menschen mit Behinderungen teilen.

	AB	AH	AG	AS	BH	BG	BS	HG	HS	GS
Ungleichbehandlung	9	4	11	3	5	10	1	21	6	11
‚Übersehen'								1		
Mangelndes Zutrauen			1							1
Abwertung	1	1	3		1	6	1		1	10
Übergriffe	1	1	6	2		2	2	17	4	7
Sonstiges	1			1				2		1

2.1.2.3 Reaktionsmuster

Die am häufigsten berichteten Reaktionen sind:

	1	2	3	4	5
AB	Resignation (6)	Ärger (5)	Keine Reaktion (4)	Schuld- und Schamgefühle (4)	Stärker sein (3)
AG	Bedrückt fühlen (10)	Handeln (8)	Selbstabwertung (6)	Stärker sein (5)	Körperliche Symptome (5)
AH	Bedrückt fühlen (3)	Resignation (3)	Handeln (2)		
AS	Resignation (5)	Selbstabwertung (4)	Stärker sein (3)	Schuld- und Schamgefühle (3)	Bedrückt fühlen (3)
BG	Handeln (13)	Stärker sein (10)	Ärger (8)	Schuld- und Schamgefühle (7)	Verletzt sein (5)
BH	Ärger (4)	Verletzt sein (3)	Resignation (2)	Weggehen (2)	Grübeln (2)
BS	Ärger (2)	Verletzt sein (2)			
HG	Handeln (18)	Grübeln (18)	Stärker sein (15)	Bedrückt fühlen (15)	Ärger (12)
HS	Handeln (6)	Selbstabwertung (5)	Resignation (5)	Schuld- und Schamgefühle (4)	Bedrückt fühlen (4)
GS	Handeln (15)	Resignation (13)	Stärker sein (9)	Grübeln (7)	Selbstabwertung (7)

In einem Satz: Diskriminierung nagt – vor allem am Selbst!

Daneben gibt es aber auch ein Element des Selbst-Empowerment: Auch dann, wenn Menschen sich gegen die diskriminierende Erfahrung nicht wehren können, handeln sie oft dort, wo sie es können: Sie kündigen oder ziehen aus oder beginnen mit Sport. Interessanterweise gilt das besonders für Frauen: 10 der 10 Nennungen von Menschen mit Behinderung (BG) und 13 der 18 Nennungen von Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft befragt wurden (HG), waren Frauen. Aber auch 4 lesbische Frauen, 8 schwule Männer und 3 Transgender haben sich auf diese Strategie besonnen.

2.1.2.4 Ressourcen

	1	2	3	4
AB	Familie (4)	Selbststärkende Aktivitäten (3)	Halt gebende Strukturen (1)	
AG	Selbststärkende Aktivitäten (9)	Familie (7)	Halt gebende Strukturen (5)	Freundinnen und Freunde (3)
AH	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Familie (1)	Spiritualität (1)	Freundinnen und Freunde (1)
AS	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Halt gebende Strukturen (2)	Freundinnen und Freunde (1)	
BG	Selbststärkende Aktivitäten (7)	Halt gebende Strukturen (7)	Familie (7)	Freundinnen und Freunde (5)
BH	Familie (2)	Freundinnen und Freunde (2)	Halt gebende Strukturen (2)	
BS	Selbststärkende Aktivitäten (2)	Halt gebende Strukturen (1)	Freundinnen und Freunde (1)	
HG	Selbststärkende Aktivitäten (11)	Familie (11)	Spiritualität (9)	Freundinnen und Freunde (9)
HS	Familie (4)	Freundinnen und Freunde (4)	Halt gebende Strukturen (2)	Selbststärkende Aktivitäten (3)
GS	Familie (12)	Freundinnen und Freunde (12)	Selbststärkende Aktivitäten (11)	Halt gebende Strukturen (9)

Die Narrative scheinen eines nahezulegen: Wer selbst handeln kann, schöpft Kraft vor allem aus sich selbst. Allerdings nimmt die Familie für offensichtlich sehr viele Lesben, Schwule und Transgender sowie für (manche) Menschen mit Behinderung als Ressource den wichtigsten Platz ein.

Für Menschen anderer Herkunft hat die Familie ebenfalls eine große Bedeutung, wie auch Spiritualität. Das führt zu dem Diskriminierungs-Paradox, dass gerade in der Religion Halt bei Diskriminierung (aufgrund der Religion) gefunden werden kann. Auffällig mag auch hier die Ausnahme sein: Das gilt nicht für Menschen, die (auch) aufgrund ihrer sexuellen Orientierung befragt wurden: Von 11 in dieser Gruppe befragten Personen wurde nur einmal Spiritualität als Ressource genannt.

2.1.2.5 Beratung, Recht, Therapie

	AB	AG	AH	AS	BG	BH	BS	HG	HS	GS	Sa. N
Aufsuchen einer Beratungsstelle		1						1		1	3
Erwägung rechtlicher Schritte	1	2			1			5	1	2	12
Ressource: Therapie		2		1	2	1		4	3	4	17
Ressource: Soziale Beratung		1					1	1	1		4
Ressource: Anwaltliche Beratung	1	2						1			4

Beratung scheint in der Regel keine Option zu sein, eher noch die Einleitung rechtlicher Schritte – und noch häufiger die Inanspruchnahme einer Psychotherapie, die ja durchaus einer Verlagerung der gemachten Erfahrungen auf sich selbst und die eigenen Prozesse der Erfahrungsbearbeitung gleichkommt. Damit geht einher, dass Psychotherapie ein ‚Geschlechterthema' (12) sowie eines der sexuellen Orientierung (8) darstellt, augenschein-

lich verstärkt durch die Herkunft (7). Dieses Thema soll deshalb anhand der sequenziellen Berichte nochmals gesondert vertieft werden.

2.2 Auswertung ‚typischer' Fallvignetten

2.2.1 Auswahl und Beschreibung der Fallvignetten

Die Fallvignetten wurden unter dem Gesichtspunkt der Kombination von Dimensionen ausgesucht, wobei versucht wurde, jeweils statistisch häufige Kontexte zu erfassen.
Vier Fallvignetten betreffen die Dimensionen Jugendalter, Geschlecht und Herkunft, von zwei Frauen [207, 322] und zwei Männern [251, 277]:

- Herr D. ist zum Zeitpunkt des Interviews 31 Jahre alt. Er lebt seit circa 3 Jahren in einer Drogeneinrichtung. Er ist das Kind eines deutschen Vaters und einer afrikanischen Mutter. Mit 8 Jahren ist er mit seiner Mutter und seinem damals 9-jährigen Bruder aus einem afrikanischen Land nach Deutschland ausgewandert. Bereits dort hatte er seinen ersten Kontakt mit Drogen (Opium). Heute raucht er täglich Heroin auf Alufolie, ist arbeitslos und verbringt die meiste Zeit in der Drogeneinrichtung oder auf der Straße. Seine Eltern haben sich bald nach der Einreise nach Deutschland scheiden lassen und sind zum Zeitpunkt des Interviews bereits verstorben [251].

- Frau E. ist eine 27-jährige Pharmaziestudentin, deren Eltern aus der Türkei ausgewandert sind. Sie berichtet, dass ihre Eltern für sie und ihre Schwester „eine gehobenere Grundschule" ausgewählt haben, da sie der Ansicht waren, „dass auf der näher gelegenen Grundschule zu viele Ausländerinnen und Ausländer waren" [207].

- Herr R. stammt aus einer jüdischen, russischsprechenden Familie. Mit 15 Jahren ist er mit seinen Eltern aus Russland ausgewandert. Er selbst wäre lieber in Russland geblieben. Die Familie hat sich – als einzige russischsprachige Familie – in einem Dorf niedergelassen. Wegen der Sprachschwierigkeiten wurde er in der Hauptschule untergebracht. Er erzählt, dass er in der ersten Zeit in Deutschland versucht hat, sich auf Englisch zu unterhalten [277].

- Die Eltern von Frau L. (30) sind aus der Türkei ausgewandert und leben als strenggläubige Muslime in Deutschland [322].

Einen weiteren Fall ordneten wir den Dimensionen Herkunft, Geschlecht und Religion zu:

- Die Eltern von Frau A. stammen aus Nordafrika. Ihr Vater hat 8 Kinder von 2 Ehefrauen, von denen aber eine nicht mit nach Deutschland ausreisen wollte. Der Vater bestand auf einer streng religiösen Erziehung, wofür Frau A. ihm heute dankbar ist. Nach einem Unfall und Schlaganfall war ihr Vater gelähmt und wurde 8 Jahre lang von der Mutter betreut. Frau A. erzählt, dass sie schnell erwachsen werden musste und es solche Themen wie Pubertät in ihrem Leben nicht gegeben hat. Durch den Tod des Vaters beschreibt sie sich als psychisch labil. Bald darauf schließt sie – auf Drängen ihrer Mutter – eine „Scheinehe" gegen ihren Willen, um dem Mann eine Einreise nach Deutschland zu ermöglichen. Die Ehe geht nach 5 Jahren in die Brüche [265].

Drei weitere Fälle, bei denen unseres Erachtens mehrere Dimensionen für die berichteten diskriminierenden Erfahrungen relevant waren, betrafen schwule Männer: einmal in der Kombination mit Jugendalter und Geschlecht [407], des Weiteren mit Geschlecht und Herkunft [217], und schließlich ging es um einen schwulen Mann mit einer geistigen Behinderung [411]:

- Herr O., 21 Jahre alt, berichtete einer ehemaligen Schulkameradin über seine Erfahrung als ‚angehender Schwuler' in der Schule [407].

- Herr J. ist 42 Jahre alt und stammt aus einem dörflichen, katholischen Haushalt mit 4 Geschwistern in Lateinamerika. Er lebt seit 10 Jahren in Deutschland. Seit 7 Jahren ist er mit seinem deutschen Freund „verheiratet". Inzwischen besitzt er auch die deutsche Staatsbürgerschaft. Er erzählt im Interview von seinem ersten guten Freund in seinem Herkunftsland, worüber er heute sagt, dass sie verliebt waren; er hatte damals „Angst vor Gott [und] betete jeden Abend um Vergebung" [217].

- Herr R. arbeitet in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Seine leibliche Mutter war Alkoholikerin. Das Jugendamt hat wegen der Gewalt seiner leiblichen Mutter seine Adoption veranlasst. Er lebt zusammen mit seinen Stiefeltern und ihren zwei Kindern. Während der Urlaubszeit (circa 3 Wochen) seiner Familie zieht er regelmäßig in ein Wohnheim. Nachdem er mit 30 Jahren einen schwulen Freund in der Küche küsste, fühlte er sich plötzlich sehr glücklich und definiert sich seither als schwul [411].

Zwei weitere Fallvignetten betrafen Interviews mit älteren Frauen, die beide in ihrer Mobilität eingeschränkt waren:

- Eine von ihnen, Frau F. (86 Jahre alt), lebt in einer Altenwohnanlage und leidet unter Demenz und Osteoporose [518];
- die andere, Frau A. (80 Jahre), lebt im Altersheim und ist aufgrund einer Beinamputation seit 15 Jahren auf Hilfe angewiesen [525].

2.2.2 Auswertung der Fallvignetten

2.2.2.1 Erfahrungen

Familie

Die deskriptiv-statistische Auswertung hat gezeigt, dass viele Befragte Ungleichheits- und Diskriminierungserfahrungen in der eigenen Familie gemacht haben. Fast immer war dies der Fall, wenn es um die Konfrontation mit einer homosexuellen Orientierung innerhalb der Kernfamilie ging: Ein schwuler Mann erzählte, dass sein Coming-out gegenüber seinen Eltern zur Folge hatte, dass seine Mutter die „Schuld" bei sich gesucht und sein Vater 5 Jahre lang nicht mit ihm gesprochen hat, obwohl er noch 2 Jahre mit seinem Vater im selben Haus lebte [217]. In anderen Interviews wird erwähnt, dass die Enttäuschung damit zu tun hat, dass die Eltern [meist] auf Enkel verzichten müssen – was weinende Mütter auch so sagen [436]. Dadurch wird deutlich, dass diese Erfahrungen ohne einen Rekurs auf Geschlechtsrollenerwartungen (gender) nicht einzuordnen sind. Insofern hat man es hier mit einer Verschränkung mehrerer Dimensionen zu tun.

Mobbing in der Schule

Für zwei Personengruppen, Menschen mit Migrationshintergrund und Lesben und Schwule, scheint vor allem die Schule ein schwieriger Ort – und Lehrende scheinen manchmal mit den Situationen überfordert und geneigt, sie zu bagatellisieren [407].

In einer von uns ausgewählten Fallvignette hat eine türkische Frau berichtet, dass sich die Eltern der deutschen Kinder in der Klasse beim Schulleiter darüber empört und beschwert haben: „Wie kann das sein, dass ein türkisches Mädchen auf das Gymnasium verwiesen werden solle und ihre deutschen Kinder die Realschule besuchen sollen?“ Das gleiche Mädchen erzählte, dass sie in der Schule von einem Jungen tätlich angegriffen und mit den Worten „Du hast schwarze Haare. Ich kann dich nicht leiden“ gegen die Wand gedrückt wurde [207]. Auch hier erscheinen Herkunft und Geschlecht interdependent: sowohl hinsichtlich der Bildungsbiografie türkischer Mädchen wie im Hinblick auf deren besondere Gewaltbetroffenheit.

Ein befragter Mann wurde von einem Mitschüler – wegen seiner dunklen Hautfarbe – als „Bimbo“ und „Neger“ beschimpft. Auf diese Angriffe reagierte er mit physischer Gewalt, indem er dem anderen Schüler, einem Italiener, erst die Nase mit einem Tischtennisschläger brach und danach den ausgestreckten Mittelfinger. Diese Umstände haben ihn, seines Erachtens, zu einem „Einzelgänger“ gemacht und dazu geführt, dass er die Schule hasste. Selbst seine Drogensucht und seine ersten Einbrüche führt er auf diese Erfahrungen zurück. In der Schule galt er als „schwer integrierbar“ und wurde, wie er sich ausdrückt, von Schule zu Schule weitergereicht [251].

Bekannt ist, dass Sprachschwierigkeiten, gerade bei männlichen Schülern mit Migrationshintergrund, Schulkarrieren limitieren [277]. Das Phänomen des Stereotype threat[10], vereinfacht des fehlenden Selbstvertrauens infolge stigmatisierender Fremdzuschreibungen, kommt auch in den Interviews zum Ausdruck. Respekt wird dann mit Fäusten eingefordert. Ein russischsprachiger Schüler berichtet, dass er anfangs versuchte, sich in Englisch zu unterhalten. Beleidigungen anderer Schülerinnen und Schüler verstand er oft – rein sprachlich – nicht. Als Beispiel nennt er, dass er auf die Frage „Hi, what’s going on?“ die Antwort erhalten habe: „Deine Mutter ist ’ne Hure!“ Nachdem es für ihn übersetzt worden sei, sei es zu „Kloppereien“ gekommen [277].

Auch ‚angehende Schwule‘ erleben Ausgrenzungen in der Schule, oft bevor sie es selbst sicher wissen: Ein interviewter Mann erzählt, dass er in der Schule von den anderen Schülern wegen seines femininen Verhaltens ausgegrenzt und in die Opferrolle gedrängt worden sei: Ihm wurden Beschimpfungen hinterher gerufen, er durfte nicht mehr in die Umkleidekabine, er wurde gehauen und geschubst. Die Lehrerin, an die er sich gewandt habe, habe (ausweichend) erwidert, dass es bestimmt einen anderen Grund gebe. Interessanterweise sei er schon zu einem Zeitpunkt als „schwul“ beschimpft worden, als er selbst sich noch keine Gedanken über seine sexuelle Orientierung gemacht habe. Erst danach habe er sich Gedanken gemacht, ob das stimmen könne [407].

10 Stereotype threat (Bedrohung durch Stereotypisierungen) meint die Angst von Mitgliedern einer sozialen Gruppe, ihr Verhalten könnte ein negatives Stereotyp gegen diese Gruppe bestätigen. Es wird zu einer selbsterfüllenden Prophezeiung, wenn wiederum das Verhalten von dieser Angst beeinflusst wird. Nachgewiesen ist dieses Phänomen z. B. für Mathenoten von Mädchen.

Behördenumgang

Diskriminierende Erfahrungen mit Behörden machen Menschen, die für ihren bloßen Aufenthalt fortlaufend eine Genehmigung brauchen: In einem Fall wird als diskriminierend erlebt, dass ein Nachweis der Sprachkenntnisse, trotz fehlerfreien Sprechens, gefordert wird, oder dass Zweifel am materiellen Stand der Eltern und am Erfolg ihres Studiums geäußert werden [207]. In einem anderen Fall wird die Ablehnung einer Arbeitserlaubnis mit den Worten kommentiert: „Ja, wenn ihr denkt, dass es alles so einfach ist, nach Deutschland zu kommen, dann müsst ihr euch besser in eurem Land informieren" [217]. An dieser Fallvignette lässt sich multidimensionale Betroffenheit anschaulich zeigen: Wer ist mit „ihr" gemeint? Alle Ausländerinnen und Ausländer – oder nur Lateinamerikanerinnen und Lateinamerikaner – oder schwule Lebenspartner, die nach Deutschland kommen? Für die betroffene Person teilt sich der Ausschluss mit, warum er erfolgt, muss nicht ausdrücklich gesagt werden.

Die gesetzlichen Vorgaben entfalten ihre Wirkung scheinbar überaus eindimensional in Bezug auf Herkunft – auch wenn manche Ausländerinnen und Ausländer „gleicher" sind als andere[11]. Das ‚Ausländerrecht' ist unmittelbar diskriminierend, auch wenn sich Staaten in allen Konventionen und Richtlinien selbst den Dispens erteilt haben, nach Staatsangehörigkeit zu differenzieren. Im Leben und Erleben der Betroffenen entfaltet dies eine benachteiligende Wirkung, wenn beispielsweise ein im Ausland abgeschlossenes Studium nicht anerkannt wird [217]. Zur endgültig subjektiv ausschließenden Erfahrung wird es, wenn ein Meinungsumschwung der Mitarbeiterin eintritt und sie die Arbeitserlaubnis erteilt, als der deutsche Lebenspartner mit ihr spricht [217].

Alltagssituationen … auf Straßen und Plätzen, in Bussen und Bahnen

Diskriminierungen finden nicht selten in Alltagssituationen statt: Ein Mann, inzwischen, wie er selbst sagt, „auf dem Papier" Deutscher, erzählt, öfter redeten Menschen mit ihm langsam und laut, er denke dann: „Hallo, ich bin nur Ausländer und nicht taub!" [217]. Ein anderer Befragter aus Russland ärgert sich über die Gleichsetzung Russe = Wodka-Trinker [277].

Solche Verletzungen können, in unserem Sample vor allem, wenn sie migrantische Männer treffen, sehr dramatisch enden: In einem Bericht wird von der Feier zum 18. Geburtstag in der Disco erzählt, wo der Befragte mit den Worten: „Was guckst du denn so blöd, du schwarzer Hund?" beleidigt wurde. Dies eskalierte zu einer „Massenschlägerei", in deren Verlauf der Befragte mit einem Messer drei Mal zustach und das Opfer ins Koma fiel. Er selbst kam ins Gefängnis [251].

Dagegen berichtete eine junge Frau aus einer Einwanderungsfamilie von einer Szene auf der Straße, wo sie und ihre Freundin von einem fremden Mann als „Kindermörder" und „terroristische Schlampen" beschimpft und angespuckt wurden. Für sie war schlimm, dass sich in diesem Moment kein Mensch für sie eingesetzt hat. Dies hat sie emotional und psychisch getroffen [265]. Diesem Gefühl der Hilflosigkeit entfliehen männliche Befragte durch Gewaltreaktionen, vielleicht weil sie wissen, dass sie selbst stark sein müssen.

Die Gewalt erscheint allerdings nicht nur reaktiv: Herr N., ein schwuler Mann, berichtet, dass er die meisten Diskriminierungen von Migranten erfahren habe. „Er sagte, er würde

11 So macht es durchaus einen Unterschied, ob jemand aus der EU kommt, sog. ‚Positivstaatler' ist (also meistens aus dem sog. Westen kommt), aus einem Drittstaat kommt, Flüchtling ist oder illegal hier lebend.

dies schade finden, denn er sei der Meinung, dass doch Minderheiten zusammenhalten müssten. Und es sei ja nicht so, dass sie gar keine Probleme mit Ausgrenzung und Diskriminierung hätten. Sie würden sagen, sie würden nicht richtig integriert, man würde sie ausgrenzen. Dann müsse man ja meinen, sie würden das Gleiche nicht machen. Er empfände die Ausgrenzung noch ‚übler', das sei ein großes Problem" [407].

Wir haben diese Situationen so interpretiert, dass sie vom Thema des ‚richtigen Mann-Seins' handeln – und deshalb eine vergleichbare Situation bei einer weiblichen Befragten andere Folgen zeitigt. Berichte über Gewaltdrohungen und gewaltsame Eskalationen finden sich nach unserem Eindruck häufig in der Verschränkung von als ‚nicht deutsch', als nicht zugehörig, wahrgenommen zu werden und sich – in dem Wunsch nach Respekt – in seiner (geschlechtlichen) Rolle gekränkt zu fühlen. Das Ausagieren gegen andere Minderheiten erscheint als Fortsetzung des Versuchs, sich einen Platz in der Gesellschaft zu ‚erkämpfen' – als eine Form der Höherstellung durch Erniedrigung. Es erscheint möglich, auf diese Weise „Männlichkeit" zu erwerben, nicht aber Anerkennung und Zugehörigkeit in der Mehrheitsgesellschaft; im Gegenteil verstärkt sich der eigene Ausschluss.

Wohnungssuche
Bei der Wohnungssuche erlebten einzelne Befragte kaum vorstellbare Zumutungen: Eine türkische Familie wurde bei einem Umzug gezwungen, „vor der Zusage, ins Haus einzuziehen, bei den Nachbarinnen und Nachbarn ein Einverständnis [einzuholen], ob es in Ordnung sei, dass eine türkische Familie in die Umgebung zog". Die gleiche Frau erzählte, dass ihre Schulfreundin nicht zu einem Geburtstag gelassen wurde, als deren Mutter hörte, dass ein türkisches Mädchen dabei sei [207].

Herr R. entwickelte für seine Wohnungssuche kreative Lösungsstrategien: Als er feststellte, dass er, trotz fließender Deutschkenntnisse, nach Erwähnung seines Namens anders (schlechter) behandelt wurde, gab er sich einen neuen, typisch deutschen Namen. Das brachte ihm mehr Besichtigungstermine ein (wenn auch keinen Mietvertrag). In seinem Interview beschreibt er zum Thema „Nachbarschaft" stark getrennte Gruppen, „Ghettos", in dörflichen Gegenden. Bei den russischsprechenden Jugendlichen habe er sich für jeden Kontakt mit Deutschen rechtfertigen müssen [277].

Arbeitsplätze
Beleidigungen können an jedem Ort vorkommen – nicht verwunderlich, auch am Arbeitsplatz, und quasi durch jeden: Klientinnen und Klienten, Arbeitskolleginnen und -kollegen und zu jeder Zeit: Ein Mann berichtet, dass er bei seiner Arbeit in der Notschlafstelle als „Neger" beschimpft und aufgrund seiner Aussprache nicht ernst genommen wurde [217]. Ein anderer berichtet, dass sein Arbeitgeber, ein Bauer, mit ihm so gesprochen habe, als würde er nichts verstehen, ihn angeschrien und für verschiedenste Fehler verantwortlich gemacht habe [277].

Frauen mit Kopftuch berichteten in mehreren der näher untersuchten Fallvignetten, dass sie Schwierigkeiten hatten, einen Praktikumsplatz zu finden: Eine Bewerberin war von der Leitung eines Jugendamtes – ausdrücklich wegen ihres Kopftuches – abgelehnt worden [265], was die Hoffnung zerstört, dass wenigstens die Soziale Arbeit ein toleranter, diskriminierungssensibler Ort sein möge. Eine andere gläubige Muslima, die wegen des Kopftuches Schwierigkeiten hatte, einen Praktikumsplatz zu finden, machte ihr Schulpraktikum schließlich in einem türkischen Supermarkt [322]. Sie entschloss sich wegen anhaltender

Diskriminierungserfahrungen, auch in der Schule, Klassenbeste zu werden – und schaffte dies auch. Allerdings holten sie die Vorurteile ein, nachdem sie – nach einer Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau – bis zur Filialleiterin aufgestiegen war. Dort angekommen, bekam sie von Untergebenen zu hören: „Sie als junge, türkische Frau mit Kopftuch sind meiner Meinung nicht in der Lage, eine Filiale erfolgreich zu führen. Sie bilden sich ein, Sie kommen hierher und alle springen nach Ihrer Pfeife ... nein, nein. Wo soll das noch hinführen." Die Situation eskalierte nach den Erzählungen von Frau L. immer weiter: Es verschwanden Dokumente, „Dinge, die ich erledigt hatte, wurden rückgängig gemacht, Aufgaben, die ich angeordnet hatte, wurden nicht ausgeführt, wichtige Informationen nach freien Tagen wurden mir nicht mitgeteilt ... mein Essen, das ich im Aufenthaltsraum hatte, wurde versalzen oder mit Wasser übergossen oder sogar weggeschmissen". Auf diese Arbeitssituation habe sie mit Kopfschmerzen, Schlafstörungen und Bauchschmerzen reagiert [322].

In einem Gespräch, das wir am Fachbereich nach der Ablehnung einer Studentin durch eine Praktikumsstelle hatten, haben Studierende mit Kopftuch von 40 und mehr Bewerbungen auf einen Praktikumsplatz gesprochen. Eine Diskussion entstand darüber, ob es besser sei, das Tragen des Kopftuches – zumindest am Telefon – zu verschweigen. Allerdings bewerteten es manche leichter, die Absage schon am Telefon zu bekommen als von Angesicht zu Angesicht. Besonders unangenehm sei auch das Gefühl, dass (andere) Gründe vorgeschoben würden, weil man dann nicht wisse, woran man sei, als könne man die Codes einer Gesellschaft nicht entziffern. Übereinstimmend fanden es alle 10 Teilnehmerinnen besonders kränkend, dass viele aufgrund des Kopftuches ‚wüssten', was sie dächten (was natürlich gar nicht sei, was sie denken) – und sie keine Chance erhielten, ihre Meinungen und Haltungen darzulegen: The Kopftuch says it all.

Pflege und stationäre Einrichtungen

Eine ganz besondere Situation entsteht durch Abhängigkeiten im Alter, gepaart mit Funktionseinschränkung, insbesondere wenn Menschen in ‚totalen Institutionen' wie Pflege- und Altenheimen leben. Interviewte beschreiben, wie der Rhythmus der Pflegedienstleistungen den Alltag reglementiert. Frau F. stehe auf, wenn der Pflegedienst sie weckt, sie brauche Unterstützung, wenn sie auf die Toilette müsse oder vom Sofa aus fernsehen oder im Bett schlafen möchte. Wenn sie wach sei und nicht mehr einschlafen könne, könne sie nicht lesen, weil das Schlafzimmer nicht für das Lesen eingerichtet ist. Wenn das Essen für sie nicht weich genug gekocht würde, müsse sie oft auf das Hauptgericht verzichten [518].

Die Hinweisschilder im Zimmer von Frau F. können teilweise als Widerspruch zum selbstbestimmten, würdigen Leben gesehen werden: „Frau F., Sie brauchen in Ihrer Wohnung kein Geld. Ihre Betreuerin kümmert sich um die Zahlung der Rechnungen" [518].

Eine andere Bewohnerin berichtet, ihr seien Auskünfte über die Medikation sowie persönliche Gespräche mit dem behandelnden Arzt verwehrt worden [525].

In beiden Fallbeispielen kommt nicht nur ein großer Verlust an Autonomie zum Vorschein, mit dem alle Menschen konfrontiert sind, die in ihrer Funktionalität eingeschränkt sind, sondern auch ein paternalisierender Umgang mit Menschen, der einer Entmündigung gleichkommt: ein Zustand ‚fürsorglicher Belagerung'.

Hinzu kommen Berichte über umfangreiche Beleidigungen, Spott und Hohn seitens des Pflegepersonals – bis hin zu Grenzverletzungen [525].

Gewalterfahrungen

Frau A. berichtet über Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen während eines stationären Klinikaufenthaltes wie auch durch die Pflegekräfte im Altersheim. Ihre Wünsche würden nicht berücksichtigt [525].

Wie oft in biografischen Interviews zeigt sich, dass sich derartige Erfahrungen und Wahrnehmungen in den Pflegeeinrichtungen in der Lebensgeschichte widerspiegeln: Das Kindheitsverhältnis zur Mutter der Frau war ebenso durch Gewalterfahrungen, Strenge und Willkür gekennzeichnet wie ein späteres Beschäftigungsverhältnis, bei dem sie vom Inhaber geschlagen wurde, wie schließlich die konflikthafte Beziehung mit ihrem alkoholkranken, promisken und gewalttätigen Partner [525].

Aber nicht nur im Generationenverhältnis, sondern auch im Geschlechterverhältnis wurde von Übergriffen berichtet: Ein türkisches Mädchen, das sich als 9-Jährige nicht gegen Ältere wehren konnte, wurde nach ihrem Einzug von den Nachbarsöhnen malträtiert und beschuldigt, deren Schwester angegriffen zu haben. Hinzu kam, wie sie berichtet, dass ihre Eltern nicht an ihre Unschuld geglaubt haben [207].

2.2.2.2 Reaktionen

In den Fallvignetten bilden sich die Reaktionsformen ab, die seitens der Befragten am häufigsten genannt wurden.

Handeln

Ein nicht geringer Teil der Befragten entschied sich, sich zur Wehr zu setzen und aktiv zu werden, wie etwa Herr R., der mit aktiver Überzeugungsarbeit versuchte, Vorurteile bezüglich „wodkatrinkender Russen“ zu entkräften [277]. Direkte Gegenwehr kann in Abhängigkeitsverhältnissen jedoch auch zu verstärkter Diskriminierung führen: So folgte der aktiven Widersetzung, mit der sich die mobilitätseingeschränkte achtzigjährige Frau A. während eines stationären Aufenthaltes gegen Diskriminierungen wehrte, eine spürbare Verschärfung der Situation. Sie berichtet von verweigerten Kontakten zu behandelnden Ärzten, fehlenden Auskünften zu ihrer Medikation sowie Hohn und Spott seitens des Pflegepersonals [525].

Wut, Ärger – Gewalt

Die Gegenwehr kann jedoch auch in Gewalttätigkeiten eskalieren, insbesondere wenn die erlebte Diskriminierung Ärger und Wut auslöste. Zwar wird diese Wut nach einem Großteil der Berichte in vielen Fällen nicht nach außen getragen, manchmal führt sie jedoch zu Gewaltreaktionen. Insbesondere junge Männer scheinen nach direkten Beschimpfungen und Abwertungen zu Gewalt zu neigen, sei es in Form von „Kloppereien“ zwischen Schülerinnen und Schülern aufgrund der Beleidigung der Mutter [s. o. 277] oder schweren Verletzungen wie dem Bruch der Nase und des Mittelfingers aufgrund der Beschimpfung als „Bimbo“ und „Neger“ [s. o. 251].

Nichthandeln und dessen Folgen

Weitaus häufiger ließ die erfahrene Diskriminierung die Befragten jedoch zunächst irritiert und hilflos und damit nach außen scheinbar völlig reaktionslos zurück, nicht selten gepaart mit Gefühlen der Scham und des Verletztseins [525, 207, 217]. Befragte fühlten sich „ängstlich, bedrückt bzw. abgestempelt" [407]. Diese Gefühle können sowohl in einer Selbstabwertung [407] oder auch der Abwertung der eigenen ‚Wir-Gruppe' münden, wie sie insbesondere bei Diskriminierungen in Verschränkungen mit der Kategorie der sexuellen Orientierung oder auch der Herkunft berichtet wird. Frau E. formuliert hierzu beispielsweise (wie bereits oben erwähnt): „Mir war es manchmal schon fast peinlich zu sagen, dass ich Türkin bin" [207]. Hinzu kommen Rechtfertigungsversuche zugunsten der Diskriminierenden, wie sich an der geschilderten Reaktion einer türkischen Schülerin zeigen lässt: Nachdem sie gewaltsam an die Wand gedrückt und beleidigt wurde, bittet sie ihre beste Freundin, Verständnis für den Vorfall zu haben, da der Junge betrunken gewesen sei [207].

Typisch ist zudem die Einnahme einer resignativen Haltung und die Vermeidung potenziell diskriminierender Situationen bis hin zum Rückzug, sofern dieser noch möglich ist. So entscheidet sich die ehemalige Filialleiterin infolge ihrer Mobbingerfahrungen am Arbeitsplatz, zukünftig Hausfrau zu sein [322]. Entsprechend erläutert Herr N., als Schwuler sei man in bestimmten Bereichen gezwungen, seine Homosexualität zu verbergen [407]. Wohingegen der aus Lateinamerika eingewanderte Herr J. zwar ebenfalls seine Homosexualität, nicht aber seine Hautfarbe und seinen Akzent verbergen kann. Er überlegt daher, seine Isolation dadurch zu beenden, dass er (erneut) seinen Lebensmittelpunkt verlässt und wegzieht: „Weg von dieser Suche nach Glück ohne Ärger, auf dieser ständigen Suche nach 100 % Wohlfühlen. Ich will irgendwann dort leben, wo ich den ganzen Tag glücklich sein kann und nicht immer nur, wenn Leute es zulassen" [217].

2.2.2.3 Ressourcen

Nicht wenigen Befragten gelingt es, eine resignative Haltung in selbststärkende Aktivitäten umzuwandeln. Diese zählen – unabhängig von der Kategorienkombination – zu den häufigsten in den Berichten genannten Ressourcen. Für Frau R. sieht die Konsequenz zur erlebten Diskriminierung daher so aus: „Sind negative Erfahrungen nicht zu vermeiden, sollte man deshalb lernen, mit ihnen besser umzugehen" [265]. Neben dieser „Arbeit an sich selbst" [277, 525] wird in den Fallvignetten wiederum die besondere Bedeutung der Familie deutlich: Väter [525], Töchter [525] oder Ehemänner [322] nehmen laut den Berichten unterstützende Funktionen ein [217], sie bilden Halt gebende Strukturen.

2.3 Zwischenfazit zur Frage relevanter Kombinationen und zu häufigen Feldern multidimensionaler, diskriminierender Erfahrungen

Aus den gesamten Berichten wurden 10 Fallvignetten ausgewählt, die typische Dimensionskombinationen sowie Kontexte beinhalten. 5 Fälle betreffen die häufigsten Dimensionskombinationen Jugendalter, Geschlecht und Herkunft. Weitere 3 betreffen schwule Männer in der Kombination mit unterschiedlichen Dimensionen wie Jugendalter und Geschlecht; oder Geschlecht und Herkunft und geistige Behinderung. Alle 10 Interviewpartnerinnen und -partner haben direkte Diskriminierungserfahrungen erlebt in der Form schlechter Behandlung im Vergleich zu anderen Personen/Gruppen (insgesamt über 85 % der Gesamt-

befragten), in Form von Abwertung, Demütigung, Sticheleien und Übergriffen, Belästigungen. 7 Interviewpartnerinnen und -partner haben Diskriminierung durch verbale und physische Gewalt erlebt (über 40 % der Gesamtbefragten). Die Erfahrungen der mehrdimensionalen Diskriminierung werden von den Personen nicht von ihrer Erfahrung der eindimensionalen Diskriminierung getrennt und bilden zusammen als Gesamterfahrungsarsenal eine sich ändernde Basis für Identitätstransformationen, gesellschaftliche Partizipationsfähigkeiten und situationsorientierendes Handeln.

Die Familie scheint der Rahmen zu sein, der durch (fehlende) Unterstützung die Bewältigungsstrategien gegen Diskriminierungserfahrungen beeinflusst. Allerdings berichten die meisten Interviewpartnerinnen und Interviewpartner mit homosexueller Orientierung, dass die Kernfamilie ein diskriminierender Hauptkontext ist. Hier werden die Benachteiligungen aufgrund des Nichterfüllens von Geschlechtsrollenerwartungen besonders deutlich. Auch bei den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern mit ethnisch-kulturellem Hintergrund spielt die Familie eine besondere Rolle. Einige versuchen, sich von der Familienkultur und Tradition zu distanzieren und entwerten somit oft die eigene ‚Wir'-Gruppe, andere ziehen sich weiterhin in die ethnisch-kulturelle Enklave als Reaktion auf die Diskriminierung zurück. Die Unterstützung der eigenen primären bzw. sekundären Familie ist auch ausschlaggebend als wichtige Unterstützungsressource bei Diskriminierungen behinderter Personen im Alter.

Schule scheint ein weiterer zentraler Ort für Diskriminierungserfahrungen von Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern im Jugendalter mit ethnisch-kulturellem Hintergrund bzw. homosexueller Orientierung. In beiden Fällen scheint das Geschlechterbild eine wichtige Komponente in den negativen Erfahrungen zu spielen: bei Mädchen wegen der Gewaltbetroffenheit, bei Jungen wegen der gewalttätigen Reaktion auf die Diskriminierung. In Bezug auf Diskriminierungserfahrungen homosexueller Jungen berichten die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, dass die Lehrkräfte sich oft überfordert fühlten und nicht erwartungsgemäß unterstützend reagierten. Im Fall der Diskriminierungserfahrungen von jungen Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund werden Schullehrkräfte auch als handelnde/diskriminierende Personen erwähnt.

Auch in Behörden, am Arbeitsplatz bzw. bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz oder bei der Wohnungssuche haben Interviewpartnerinnen und Interviewpartner häufig über Diskriminierungserfahrungen berichtet, wobei diese Orte deutlich mit der Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund (oft in der Kombination mit Geschlecht) verknüpft werden. Die Kontexte der Pflege und stationärer Einrichtungen werden hauptsächlich von älteren Personen (in Verknüpfung mit anderen Dimensionen) als Orte der Diskriminierung erwähnt.

Für alle Interviews, abgesehen von dem Schwerpunkt jeweiliger Diskriminierung, werden öffentliche Orte sowie Straßen, Busse und Bahnen zu Orten alltäglicher, subjektiv erfahrener und prägender Diskriminierung sowie fehlender sozialer Anerkennung, durch eine Vielzahl von Interaktionen mit Menschen, die das Recht zu Fragen, Anmerkungen und Beurteilungen in Anspruch nehmen.

Einerseits wird aus den Interviews eine resignative Haltung ersichtlich, indem Menschen das Gefühl haben, sie könnten die verbreiteten Vorurteile bzw. den Belastungsgrad der

jeweiligen Kategorie nicht ändern. Andererseits hat dies nicht unbedingt eine passive Haltung als Reaktion auf die Diskriminierung zur Folge. Oft wählen die Betroffenen die Bereiche, in denen sie aktiv etwas bewirken bzw. anders ihr Ziel erreichen können. Dies äußert sich in Selbständerungen und aktiven Schritten und Suche nach unterstützenden Ressourcen (Familie, Freundinnen und Freunden, Aktivitäten zur Selbststärkung und Selbstbehauptung oder sich Wenden an Halt gebende Strukturen wie Vereine, Clubs, einen geeigneteren Arbeitsplatz). Auffällig selten werden rechtliche Schritte unternommen, Beratung aufgesucht oder eine Psychotherapie als Reaktion auf die Diskriminierung begonnen.

Hervorzuheben ist, dass Diskriminierung sich nicht mit den Anstrengungen zu Änderungen an sich selbst ändert. Welche Integrationsversuche/Anpassungsstrategien die Interviewpartnerinnen und -partner auch immer unternommen haben, wurden sie doch aufgrund ihrer Herkunft (als jugendliche „ausländische“ Frauen oder Männer, durch dunkle Hautfarbe, Namen und andere kulturelle Symbole) diskriminiert. So hat eine muslimische Interviewpartnerin mit Kopftuch ähnliche Vorurteile und Stigmatisierungen erleben müssen wie eine Interviewpartnerin aus einer türkischen Familie, deren ganze Sozialisation darauf gerichtet war, sich in Deutschland zu integrieren und sich von anderen Migrantinnen und Migranten zu distanzieren.

In allen Interviews wird die „Sehnsucht nach Ganzheit“, wie es ein Interviewpartner formuliert, ersichtlich. Menschen fühlen sich dem Recht entzogen, selbst entscheiden zu können, wie sie wahrgenommen werden und welche ihrer multiplen Identitäten sie präsentieren wollen. In allen Fällen handelt es sich um den Wunsch, sich einen Platz in der Gesellschaft zu ‚erkämpfen‘, der je nach Fall durch Stärkung und Änderungen am Selbst, durch Aufklärungsversuche, aber manchmal auch durch eine Form der Höherstellung und durch Erniedrigung der eigenen oder anderer Gruppen unternommen werden kann.

III.
Beratungslandschaft

3.1 „Beratungsdschungel“

3.1.1 Vorbemerkung

Ein Mapping einschlägiger Beratungsstellen stellt die – fast unlösbare – Aufgabe, zu entscheiden, welche Stellen einzubeziehen sind. Um zwei Beispiele zu nennen: Die Gesetzesbegründung zum AGG stellt klar, dass sich die Dimension Alter auf jedes Lebensalter bezieht und nicht nur auf ältere Menschen.[12] Sind deshalb auch die vielfältigen Jugendberatungsstellen einzubeziehen? Oder, um ein anderes Beispiel zu nennen: eine Frau, die aufgrund einer Brustkrebserkrankung Nachteile erfährt, ist in zwei – interdependenten – Dimensionen: Geschlecht und Behinderung (aufgrund der Erkrankung, § 2 SGB IX) betroffen. Müsste deshalb nicht auch jedes Brustkrebszentrum ‚Beratung‘ in dieser Frage anbieten (können)? Gerade der – Krankheiten einschließende – Behinderungsbegriff stellt ein auf Vollständigkeit angelegtes Mapping, anders als bei explorativen Verfahren, vor einen harten Praxistest.

Wenn es in dieser Frage den ‚Erforscherinnen‘ der Beratungslandschaft schon so geht, dann steht zu erwarten, dass Betroffene sich ebenfalls leicht in der ‚Beratungslandschaft‘ verlaufen können. Eine Frage, die deshalb gleich vorweg gestellt werden muss, ist die, wie ein Clearingprozess für die Betroffenen organisiert werden könnte, um eine

- thematisch einschlägige,
- methodisch angemessene,
- fachlich qualifiziert arbeitende Beratungsstelle

überhaupt zu finden. Zu denken wäre hier z. B. daran, dass eine Antidiskriminierungsberatung (auch und zuvörderst) in der qualifizierten Weiterverweisung (Clearing) bestehen könnte und an einer Art ‚Siegel‘ erkennbar wäre, um das sich Beratungsstellen bewerben können, wenn sie (auch) Beratung und Unterstützung im Fall von Diskriminierungserfahrungen anbieten.

3.1.2 Vorgehen beim Mapping der Beratungslandschaft

Um die Suche von Menschen nach Beratungsstellen zu simulieren, haben wir Studierende gebeten, alle Angebote im Rhein-Main-Gebiet zu recherchieren[13], die sich explizit oder (implizit) an eine der im AGG genannten Zielgruppen wenden oder einen Regelungsbe-

12 Bundestagsdrucksache 16/1780, Seite 24.
13 Siehe: http://de.wikipedia.org/wiki/Rhein-Main-Gebiet

reich des AGG (Beschäftigung, Zivilrechtsverkehr) betrafen. Diese Suche ergab eine Liste mit 4130 solcher Stellen – ohne Gewähr der Vollständigkeit.

Wir haben dann eine Einschränkung danach vornehmen lassen, dass mindestens zwei der folgenden Kategorien: Alter, Behinderung, Geschlecht, Herkunft oder sexuelle Orientierung angesprochen wurden. Dies ergab noch 762 Soziale Dienste und Beratungsstellen. Aus diesen haben wir – von anderen Studierenden – wiederum diejenigen heraussuchen lassen, von denen sie sich Beratung bei diskriminierenden Erfahrungen versprachen: Dies reduzierte die Zahl im Rhein-Main-Gebiet auf 356 Beratungseinrichtungen – oder in Seiten eines Excel-Sheets ausgedrückt: 13 Seiten Beratungsangebote für Alt und Jung, 4 Seiten zu Behinderung, 10 Seiten zu Geschlecht, 6 Seiten interkulturelle Beratungsangebote und eine Seite Sexualberatung. Wohlgemerkt: Diese Beratungsstellen bedienten alle mehr als eine Dimension des AGG.

Erst danach haben die ‚Expertinnen' die getroffene Auswahl nochmals überprüft.

3.1.3 Mehrdimensionale Beratung

Bei zwei Webseiten im Rhein-Main-Gebiet hatten die Studierenden alle fünf Dimensionen des AGG entdeckt: bei der Lesben – Informations- und Beratungsstelle (LIBS), die Beratungsangebote für alte Lesben, Lesben mit Behinderungen und lesbische Migrantinnen macht – und beim Diakonischen Werk Odenwald, das allgemeine und psychosoziale Lebensberatung anbietet, aber auch spezifische Dienste wie Migrationserstberatung, Integrationsfachdienste und Beratung zum Thema ‚Familie und Sexualität'. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmkA), das Beratung bei Diskriminierung anbietet, wurde zwar als Antidiskriminierungsstelle erkannt, aber nur mit seinem spezifischen Angebot für ‚alte Migrantinnen und Migranten, Gesundheit und Wohnen' in die Liste der Beratung aufgrund von Mehrfachbetroffenheit aufgenommen. Ein wirklich horizontaler Ansatz scheint – zumindest im Rhein-Main-Gebiet – nicht auf den ersten Blick erkennbar zu werden.

Unter den Beratungsstellen, die nach Ansicht der Studierenden vier Dimensionen – unterschiedlich pointiert – ansprechen, findet sich die Arbeiterwohlfahrt, der Evangelische Regionalverband, das Deutsche Rote Kreuz und das Amt für Arbeit und Soziales des Main-Taunus-Kreises. Dabei ‚versteckt' sich die Frauen-/Geschlechterberatung oft in Angeboten für Familien oder Vater-Kind-Kursen und Alter und sexuelle Orientierung möglicherweise hinter der Hoffnung, dass die allgemeine Erziehungsberatung auf solche Themen vorbereitet sein möge.

Auch bei den Stellen, die auf ihren Webseiten drei Dimensionen ansprechen, finden sich wiederum Beratungsstellen der genannten Wohlfahrtsverbände (AWO, DRK, DW, Caritas), aber auch die ProFamilia, einige Frauen- und Mädchenberatungsstellen, die AIDS-Hilfe und eine Hotline für ältere Homosexuelle, Alten- und Behinderteneinrichtungen (wenn sie z. B. spezielle Angebote für Frauen machen), aber auch kommunale Ämter und kleinere Vereine, sehr oft aus der (interkulturellen) Kinder- und Jugendarbeit, die Beratung in Konflikt- und Krisensituationen anbieten.

3.1.4 Weitervermittlung

In einem weiteren Schritt haben wir einige Studierende, die das Praxisfeld ‚Sozialberatung/ Opferhilfe' gewählt haben, aufgefordert, die Menschen aus den Fallvignetten an Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen „weiterzuverweisen".

Dies ergab etwa folgenden Vorschlag:

207	(kommunale) Antidiskriminierungsstelle oder Frauenbeauftragte der Uni
217	Lesbenberatung oder Seelsorge in einem Projekt; schwul und katholisch
251	Schulsozialarbeit
265	(kommunale) Antidiskriminierungsstelle
277	Schulsozialarbeit, Vetrauenslehrerin/-lehrer, Deutsche Jugend aus Russland
322	Geschäftsleitung, Betriebsrat, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Mobbingline
407	Lesbisch-schwules Kulturhaus
411	Volkshochschule (Lese- und Schreibkurs für Menschen mit geistiger Behinderung)
518	Wohlfahrtsverband (Altentagesstätte und Stadtteilzentrum)
525	Traumatherapie, Pflegeberatung

Diese Listung zeigt, dass Antidiskriminierungsarbeit breit angelegt sein muss und dass eine Fokussierung auf Antidiskriminierungsbüros den meisten Diskriminierungserfahrungen wohl nicht angemessen ist. Denn Betroffene würden voraussichtlich sehr ähnlich ‚suchen und finden' wie die gefragten Studierenden ...

Ein anderer Vorschlag zum Vorgehen ging dahin, alle Fälle zunächst an die lokale Antidiskriminierungsstelle (AmKA) zu verweisen, weil „die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort hoffentlich die zuständigen Stellen kennen". Das verweist nochmals auf die eingangs erwähnte Hoffnung, die Antidiskriminierungsstellen könnten eine Art Clearing-Funktion wahrnehmen und an die eigentlich zuständigen Stellen weiterverweisen.

3.2 Experteninterviews in ausgewählten Beratungsstellen

3.2.1 Auswahl der Beratungsstellen

Entsprechend den fünf Schwerpunkten (kulturell-religiöser Hintergrund, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung), im Rahmen derer Studierende mit den Betreffenden Interviews geführt haben, wurden Beratungsstellen gesucht, die mindestens 3 Kategorien aufgreifen, wobei meist eine Spezialisierung vorlag. Nicht alle für die Interviews ausgewählten Beratungsstellen entsprechen Antidiskriminierungsstellen i. e. S., behandeln jedoch in ihrem speziellen Feld jeweils die Diskriminierungserfahrungen der Ratsuchenden mit.[14]

14 Auf eine genauere Benennung der Stellen wurde verzichtet, um Anonymität zu gewährleisten.

Mit folgenden Stellen wurden insgesamt 21 Interviews durchgeführt und in Form sequenzieller Berichte zusammengefasst:

- Interkulturell: Beratungsstellen (3), spezialisierte Antidiskriminierungsstelle (1),
- sexuelle Orientierung und Gender (Frauen): Beratungsstellen (2), Frauen (1), sexuelle Orientierung (1), Hotline (1),
- sexuelle Orientierung und Gender (Männer): Beratungsstelle (1), Hotline für gewalttätige Männer (1), Beratungsstelle für von Gewalt betroffene homosexuelle Männer (1),
- Alter: Interkulturelle Beratungsstelle mit Schwerpunkt „Alter“ (1),
- Behinderung: Beratungsstelle (3),
- Kinder- und Jugendberatung: Kinder-, Jugend- und Elternberatung (1), Schulberatung (2), Kinder- und Jugendtherapie (1), Schulsozialarbeit (1),
- Beratungsstelle für (ehemalige) Inhaftierte (1),
- gewerkschaftliches Antidiskriminierungsbüro/Gewerkschaften (1).

3.2.2 Durchführung der Interviews

Alle Interviews wurden an den jeweiligen Arbeitsorten in den Beratungsstellen geführt und dauerten durchschnittlich 2 Stunden. Alle Interviews wurden in Anlehnung an die autobiografisch-narrative Vorgehensweise geführt, indem die Interviewten in erster Linie die Möglichkeit erhielten, nach einer erzählgenerierenden Eingangsfrage (siehe unten) über ihre Arbeitserfahrungen in offener Form zu erzählen. Am Ende einer Erzählung wurden Nachfragen (siehe unten) gestellt. Die meisten Interviews wurden von Biografieforscherinnen und Biografieforschern geführt. Allen Beratenden wurde das Projekt kurz dargestellt.[15] Vor jedem Interview wurde versichert, dass alle Informationen, insbesondere Namen von Einrichtungen, Personen und Orten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts, selbstverständlich anonymisiert und auch nicht an die Antidiskriminierungsstelle weitergegeben werden.

In allen Interviews wurde um die Rücksprachemöglichkeit gebeten. Später wurden die meisten Beratungsstellen noch einmal kontaktiert, um Informationen darüber zu erhalten, nach welcher Beratungsmethode die bzw. der jeweilige Interviewpartnerin bzw. Interviewpartner ausgebildet wurde und nach welcher Beratungsmethode in der jeweiligen Beratungsstelle gearbeitet wird.

Die Eingangsfrage lautete:
„Würden Sie mir bitte Ihre Beratungspraxis beschreiben, insbesondere auch, wer sich an Sie wendet? Gehören dazu auch Menschen, die in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert werden oder diskriminiert worden sind? Es wäre schön, wenn Sie mir ausführlich Ihre Praxiserfahrungen erzählen würden, die mit der Beratung in Fällen von Diskriminierung und mehrdimensionaler Diskriminierung zu tun haben. Es würde mir sehr helfen, wenn Sie mir die Beratungssituationen möglichst so erzählen könnten, wie sie abgelaufen sind.“

15 „An der Fachhochschule Frankfurt/Main, Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit, arbeiten wir zurzeit an einer Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Berlin, und zwar zur Frage der mehrdimensionalen Diskriminierung, also in Hinblick auf Behinderung, Gender, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Herkunft, Alter, möglicherweise auch andere Dimensionen. Es gibt noch sehr wenig Forschung dazu, wie von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffene Menschen und auch Beratungsstellen mit entsprechenden Erfahrungen umgehen. Unser Ziel ist, sowohl von den Betroffenen als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlicher Beratungsstellen aus ihrer Praxis so praxisnah und erfahrungsbasiert wie möglich mehr darüber zu erfahren.“

Es sollten Nachfragen für den Fall erfolgen, dass im Interview zentrale Aspekte nicht (ausführlich) thematisiert würden, zum Beispiel: „Welche Kombinationen mehrdimensionaler Diskriminierungen sind in Ihrer Praxis besonders häufig?“ „Wie gehen Personen mit unterschiedlichen Erfahrungen mehrdimensionaler Diskriminierung um? Welche Bewältigungsstrategien entwickeln sie?“ „Wie gehen Sie als Beraterin oder Berater, mit Erfahrungen der mehrdimensionalen Diskriminierung Ihrer Klientel um?“ „Ist Ihre Beratungsstelle mit anderen Beratungsstellen vernetzt? Ist dies im Fall mehrdimensionaler Diskriminierung relevant?“ „Werden rechtliche Schritte empfohlen/eingeleitet und falls ja, welche?“

3.2.3 Beschreibung der Beratungsarbeit anhand der Berichte

3.2.3.1 Probleme in der Beratungsarbeit bei mehrdimensionalen Diskriminierungssachverhalten

Auf der Grundlage der mit Beratenden durchgeführten Interviews lässt sich feststellen, dass der mehrdimensionale Charakter der Diskriminierungserfahrung nicht oder nur selten erkannt wird und nicht im Fokus der Beratung steht. In der Regel wenden sich Menschen mit einem konkreten Problem an die Beratung und nicht wegen mehrdimensionaler Diskriminierung. Meistens wird auch mit einem Problem und nicht mit mehrdimensionaler Diskriminierung in den Beratungsstellen gearbeitet. Dies kann dazu führen, dass Menschen sich nicht in ihrer „Ganzheit verstanden“ fühlen und aus Sicht der Beratenden der soziale Kontext der Diskriminierungserfahrung nicht vollständig gesehen wird, sondern das Problem vielmehr in der Person der bzw. des Beratungssuchenden verortet wird.

Die Klientinnen und Klienten schildern als Problem eine Situation aus ihrer subjektiven Sicht, so wie sie sie erinnern und erfasst haben. Sie verbinden mit der Situation ein konkretes Hauptmerkmal, weswegen sie vermutlich diskriminiert würden. Die Reaktion der oder des Beratenden auf die geschilderte Situation scheint dann entscheidend für die Problemdefinition zu sein. Die meisten Beratenden vertreten die Ansicht, dass sie die Vermittlungsrolle übernehmen sollten, wobei sie sich verpflichtet fühlen, die Positionen beider Seiten des Konflikts zu verstehen, um vermittelnd zu handeln. Im Fokus der Beratung ist nicht die (mehrdimensionale) Diskriminierung, sondern die „vielschichtige“ Situation, zu der „die Firma, aber auch die Familiensituation gehören kann“ [4E]. Die Aufmerksamkeit gilt daher in erster Linie „den Gründen gescheiterter Kommunikation“, eher als der subjektiven Sicht der Klientinnen und Klienten. Die Zielvorstellung ist dabei, wie eine Beraterin sagte, dass „erfolgreiche Fälle grundsätzlich solche [seien], in denen eine Frau mit der Diskriminierungserfahrung gut umgehen könne“ [6E]. Dafür kann es aus Sicht der Beratenden wichtig sein, dass ihre Klientinnen und Klienten sich nicht in der Opferrolle sehen, sich vielmehr zu wehren und selbst zu helfen wissen.

Auch dann, wenn die vermutlich diskriminierende Seite nicht kontaktiert werden kann, beziehen sich die Beratenden auf die aus ihrer Sichtweise relevanten Aspekte der diskriminierenden Situation. In den Interviews stellte sich heraus, dass Beratende oft die Rolle der anderen Partei in der diskriminierenden Situation übernehmen bzw. versuchen, der oder den Betroffenen eine andere mögliche Sicht anzubieten. In den Interviews mit Beratungssuchenden stellte sich heraus, dass ihre subjektive Erfahrung als von Diskriminierung Betroffene hierdurch infrage gestellt wurde. Seitens Beratender wurde der Grund für die Diskriminierung eher bei der betroffenen Person gesucht bzw. die Besonderheit der Situation relativiert, beispielsweise mit der Erklärung „Alle Situationen sind schwer, nicht nur

bei migrantischen Frauen mit Sprachschwierigkeiten“. Situationen, die die Betroffenen als Diskriminierung schilderten, wurden auf die „Opferhaltung“, die „Depressionen der Klientinnen und Klienten“ bzw. vermutete „Probleme in der Kindheit“ der Betroffenen zurückgeführt. Beratende haben oft eine Aufklärungsrolle übernommen, dahingehend, dass Beratungssuchende „an der Opferrolle hängen, an der Opferhaltung, an der dies und jenes festgemacht werde, obwohl es nichts damit zu tun habe. Solche Situationen müsse man ‚korrigieren‘“ [15E]. Viele Beratende arbeiten ausdrücklich nicht mit dem Begriff „Diskriminierung“, da die Darstellung einer Erfahrung als Diskriminierung die betroffene Person schwächen bzw. sie als passives Opfer positionieren und somit weiter diskriminieren würde. Es gebe „immer Wege, etwas zu tun, die Möglichkeiten seien da, die Frauen müssten es nur wollen und tun“, sie sollten nicht sagen, „ach, wir sind ja so benachteiligt“ [4E].

Beratende aus unterschiedlichen Beratungsstellen berichten, dass die Aufklärungsarbeit bzw. ihr Versuch, eine neue Sicht auf die Erfahrung einzubringen, oft gescheitert sei, denn häufig kommen zu ihnen Menschen, die nicht geändert werden wollen und „empört reagieren“ [15E]. So trachten die Beratenden eher nach einer Überformung oder anderen Rahmung der Erfahrung, statt direkt an diese anzuschließen. Ein Beratender erzählt: „Ein Beispiel dafür mit einer Mutter, der er die Ansicht der Lehrerin versucht habe zu erklären. Sie sei dann aufgestanden und habe gesagt, dass auch er gegen Moslems sei [lachend] und habe empört den Raum verlassen“ [15E]. Die Beratungssuchenden wenden sich an Helfende, die Beratenden prüfen die Richtigkeit der Wahrnehmung der Situation [3E]. Für viele Beratungssuchende verwandeln sich damit Beratende in ihrer Rolle von Helfern zu Prüfern.

Andere Beratende haben viele Klientinnen und Klienten als Menschen beschrieben, die ihre „Merkmale“ (z. B. Migrationshintergrund und Frausein) instrumentalisierten, indem sie dazu neigen, „zu schnell die Reaktion als Diskriminierung“ zu interpretieren: „Wenn man mit Gruppen, die diskriminiert werden, arbeite, entwickle man einen automatischen Schutzmechanismus und würde dann parteiisch. Da müsse man dann aufpassen und versuchen, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. ‚Wenn du falsch geparkt hast, dann hast du falsch geparkt. Da ist es egal, wo du herkommst.‘ Das würde in ihren Kreisen [der Beratenden] auch gerne tabuisiert, diese Art der Diskussion. Diese müssten sie aber auch führen, sonst seien sie unfair. Sonst würden sie den Personen, denen sie helfen könnten, einen Bärendienst erweisen.“ [2E]

In solchen Schilderungen haben einige Beratende als „eigentliche Gründe“ starke „emotionale Aufregung“, „sprachliche Schwierigkeiten“, „sich nicht auskennen“, „falsches Benehmen“ der Klientinnen und Klienten genannt [3E]. Außerdem würden unterschiedliche Menschen die gleiche Situation unterschiedlich interpretieren, einige als Diskriminierung, andere nicht, dies erschwere die Feststellung einer Diskriminierung und noch mehr einer mehrdimensionalen Diskriminierung.

In einigen Fällen führen es Beratende auf die Herkunftskultur von Migrantinnen und Migranten zurück, wenn diese diskriminiert würden oder aber selbst diskriminierten. Physische Gewalt gegen Frauen in der Familie wurde in einer Beratungsstelle damit erklärt, „bei ihnen in ihrer Kultur ist es normal [Frauen zu schlagen] und sie [Frauen, Klientinnen und Klienten] verstehen es nicht als Diskriminierung“ [4E]. Es werden Vergleiche zu den Herkunftsgesellschaften gezogen, indem beispielsweise die Diskriminierungserfahrung eines schwulen Migranten in Deutschland als „immer noch besser als im Herkunftsland“

[10E] gelten würde. Integration wurde sogar in einer Beratungsstelle für homosexuelle Männer und Aidshilfe als Überwindung des „Rückstandes“ der Herkunftsgesellschaft gesehen, in der Homosexualität nicht toleriert würde. Dabei wurden Migrantinnen und Migranten oftmals als kulturell homophob beschrieben [10E].

3.2.3.2 Erfahrungen hinsichtlich der beratenden und juristischen Arbeit

Einige Beratende berichten über die Frustration, Vermeidungshaltungen, häufige Aggressivität, Trauer, Wut, Verdrängung, das Gefühl des Ausgeliefertseins bei den betroffenen Menschen, die zur Beratung kommen. Oft kommen Menschen mit akuten Problemen und können „auf einen Termin in einer Woche nicht warten“ [4E] – in der Beratungsstruktur seien Flexibilität, sofortige Reaktion und Hilfe sehr wichtig.

Eine Beratende hob hervor, dass mehrdimensionale Diskriminierung eine unterwürfige Haltung und Schande verursachen würde, da Menschen diskriminierte ‚Merkmale‘ als „Makel“ empfinden würden und nicht als etwas, das von außen, von der Gesellschaft herangetragen würde. Besonders Kinder und Jugendliche hätten das Gefühl, Diskriminierung selbst bewirkt zu haben [16E].

Oft hätten Diskriminierungserfahrungen einen subtilen Charakter, so würden Menschen mit Migrationshintergrund im Amt geduzt, man ließe sie nicht ausreden. Sie würden nach einem äußeren Attribut (wie Kopftuch, Name, Pass) beurteilt. Es würde pauschal Unmut gegenüber „Ausländerinnen“ und „Ausländern“ geäußert [1E, 2E, 11E, 16E].

Aus den Interviews geht hervor, dass es eine Aufgabe der bzw. des Beratenden ist, den mehrdimensionalen Charakter der Diskriminierung zu erkennen und darüber mit den Klientinnen und Klienten gemeinsam zu reflektieren. Die emotionale Aufregung, mit der viele Klientinnen und Klienten zu den Beratenden kämen, würde die eigene Reflexion über die Art der Diskriminierung erschweren. Darüber hinaus seien viele Menschen oft, so einige Beratende, auf ein „Merkmal“ fixiert und nicht bereit zu hören, dass sie in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert würden, was viele als noch deprimierendere Situation und Belastung empfinden würden.

Aus den Erfahrungen der Beratenden geht hervor, dass die mehrdimensionale Diskriminierung einer Person oft einen situationsbezogenen Charakter habe – beispielsweise würde eine Person einmal als Frau, dann als Nordafrikanerin, als Frau mit Kopftuch oder als Flüchtling bzw. in Kombination diskriminiert.

Interessanterweise berichten einige Beratende, dass Menschen nicht unbedingt wegen der Lösung des Problems zu ihnen kämen, sondern in vielen Fällen, um gehört und unterstützt zu werden. Sie wollten nichts Konkretes gegen die Situation unternehmen. Den Wunsch nach Hilfe würden, so die Beratenden, mehrere Komponenten verhindern, so wie die Angst vor weiterer Stigmatisierung, Zweifel am Erfolg, Selbstbeschuldigung für das Geschehene [3E]. In solchen Fällen könnten die Beratenden auch nicht weiter handeln, denn Klientinnen und Klienten seien „Chefs des Verfahrens“ [15E]. Einige Beratende scheinen an dieser Stelle verzweifelt oder enttäuscht zu sein, andere merkten an, dass sie trotzdem den Klientinnen und Klienten das Gefühl von Hilfe vermitteln sollten [3E, 9E, 11E, 16E].

Aus allen Berichten geht hervor, dass es sehr selten zu rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung kommt. Die Beratenden versuchten meistens, Schlichtungsarbeit zu leisten.

Einige Beratende berichten, dass mehrdimensionale Diskriminierung sehr schwer festzustellen sei, erstens, weil es ihnen aus der Schilderung nicht klar sei, ob die Person in der konkreten Situation aufgrund mehrerer Kategorien diskriminiert wurde oder weil man Probleme – aufgrund unterschiedlicher Kategorien – gezielt unterscheiden müsse, da es bei jedem Problem unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten gebe [3E].

Einige Gruppen wurden in den Interviews als von mehrdimensionaler Diskriminierung Betroffene hervorgehoben:

- Zunächst werden mehrdimensionale Diskriminierungen in Verschränkung mit Migrationshintergrund häufig für den Schulbereich beschrieben: Kinder mit Migrationshintergrund (die sich wegen ihres Alters nicht wehren können) würden von den Lehrenden oft als leistungsunfähig angesehen und in die Hauptschule überwiesen. Es gebe einige Fälle, bei denen Legasthenie als mangelnde Deutschkenntnisse gedeutet wurden. Gerade Mütter mit Migrationshintergrund würden von Schwierigkeiten an den Schulen ihrer Kinder berichten: So wurde in einem Interview folgende Position eines Lehrers zitiert: „Eine alleinerziehende Mutter [mit Migrationshintergrund] kann nicht im Gymnasium helfen, also gut kann es nicht werden." Nach einer anderen Beraterin berichtete eine Mutter eines Kindes, das vom Schulleiter zurückgestuft wurde, über dessen abwertende Haltung [1E, 2E, 16E].

- Ältere Migrantinnen und Migranten wurden als Gruppe erwähnt, die erschwerten Zugang zu Informationen über Altersvorsorgemöglichkeiten sowie eine altersgerechte Lebensführung hätten. In dieser Gruppe würde persönliche Frustration wegen Sprachschwierigkeiten, gesundheitlicher Probleme nach vielen Jahren unqualifizierter physischer Arbeit und beschränkter finanzieller Mittel besonders schwer wiegen. Häufig wurden Risiken mehrdimensionaler Diskriminierung aufgrund von Behinderung in Kombination mit weiteren Kategorien gesehen, wie etwa die Ausgrenzung homosexueller Menschen mit Behinderung. Hervorgehoben wurde zudem der erschwerte Beschäftigungszugang von alleinerziehenden Müttern mit Behinderungen oder auch älteren Menschen mit Behinderungen. Auch wurde problematisiert, dass für behinderte Menschen mit Migrationshintergrund lediglich Integrationsangebote in deutscher Sprache vorhanden seien.

Für Menschen mit Migrationshintergrund weisen einige Beratende auf Stigmatisierung durch die „Wir"-Gruppe hin, indem Jugendliche/Frauen als „zu deutsch" oder „zu traditionell" bezeichnet werden. Oft würden sich ratsuchende Menschen an die „eigene Community" wenden anstatt an eine Beratungsstelle und dadurch oft falschen Rat erhalten. Es erweise sich als eine sehr schwere Aufgabe, bei den betroffenen Menschen (selbst) Ressourcen zu finden, die ihnen in ihrer alltäglichen Praxis helfen könnten, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

Zwar kannten die Beratenden theoretische Grundlagen mehrdimensionaler Diskriminierung, wendeten sie jedoch nach ihrer Aussage in der Beratungspraxis nicht an.

In einigen Beratungsstellen wurde darüber berichtet, dass nicht nur „interkulturelle und menschliche Kompetenz" [3E], fachliche Qualifikationen sowie ein respektvoller Umgang, sondern auch eine Sensibilisierung für die anderen Schwerpunkte möglicher Diskriminierung höchst erforderlich sei.

3.2.4 Handlungsempfehlungen aus Sicht der Beratungsstellen

Weiterführende Fragestellungen und Handlungsempfehlungen für die Beratungsstruktur/ Beratungsarbeit in Deutschland in Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung:

- Viele Überlegungen gehen dahin zu prüfen, ob vielleicht schwerpunktübergreifend gearbeitet werden könne. Einige Beratende berichten, dass manche Probleme, mit denen einige Menschen zu ihnen kämen, nicht auf die Kategorie, sondern eher auf die strukturellen Diskriminierungen einer gesellschaftlich niedrigen Bildungsschicht zurückzuführen seien. Je niedriger die soziale Schicht, desto höher wäre die Gefahr, Diskriminierungen ausgesetzt zu werden. So hätten beispielsweise deutsche Jugendliche ohne Migrationshintergrund mit Hauptschulabschluss ähnliche Probleme wie die Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit dem Job-Center, weil es „vordergründig um die Sicherung der Existenz, egal ob es sich um Sozialhilfe, Ausländeramt oder um ALG II handelt, geht" (Zitat aus einem Interview mit Schwerpunkt interkulturelle Beratung). Die Arbeit in den Beratungsstellen sei oft punktuell. Es wäre wichtig, eine kontinuierliche (mit mehr Hinwendung zu den Klientinnen und Klienten) und mehr präventive Arbeit zu leisten, in der interkulturelle Kompetenz und der Kampf gegen Stereotype gefördert wird.

- Es sollte viel mehr präventive Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit an den Schulen geben. Beratende sollten gemeinsam mit den Schulen Projekte für Schulsozialarbeit gegen Stigmatisierung beantragen (Arbeit mit Kindern, Eltern und Lehrenden) und zwar bereits an den Grundschulen. Es sollte nicht als kurzes Projekt (wie ein gestaltetes Theaterstück) stattfinden, sondern eher kontinuierlich im Alltag implementiert werden. Es sei sehr wichtig, niedrigschwellige Angebote zu machen.
  In der präventiven Arbeit solle nicht nur mit den ‚Merkmals'trägern gearbeitet werden, sondern auch mit Nichtbetroffenen (so berichten beispielsweise Beratende von der Unsicherheit von Menschen mit normaler Sehkraft im Umgang mit Sehbehinderten, was zu sozialer Isolation Letzterer führe).

- Es sollte mehr Selbstreflexionsarbeit in den Beratungsstellen stattfinden, die den Einfluss eigener Voreingenommenheiten und den parteiischen Charakter subjektiver Sichtweisen sowie des unreflektierten Einflusses eigener ‚Merkmale' auf die Arbeit mit den von mehrdimensionaler Diskriminierung betroffenen Menschen analysiert. Beispielsweise könnte darüber nachgedacht werden, was es bedeute, wenn eine Beratende in eine Beratungsstelle für Frauen sich einerseits weigere, eine Erfahrung als Diskriminierung zu benennen, um Frauen nicht zu schwächen, andererseits ihre Klientinnen und Klienten für ihre „typische Frauenhaltung" kritisiere, indem sie die Rolle eines Mannes übernehme, zu dem Frauen mit der Haltung „Papi, hilf mir, mach du mal für mich" kommen würden. In der Selbstreflexionsarbeit sollten auch mehr die festen Machtstrukturen reflektiert werden, in denen die Diskriminierung zustande komme. Den Interviews zu Folge bleiben die Ungleichheits- und Dominanzverhältnisse und ihr Einfluss auf die Behandlung von Betroffenen meist unreflektiert aus der Sicht der Beratenden.

- Es sollten niederschwellige Workshops sowie Informationsveranstaltungen in der Muttersprache stattfinden, z. B. anlässlich vorhandener Beratungsangebote sowie bei Gesetzesänderungen.

- Orientierungskurse für Behinderte sollten ohne Berücksichtigung von Alter und Zweck der Anwendung zur Verfügung stehen; es sollten die Kosten von Übersetzerinnen und Übersetzern für Migrantinnen und Migranten in Orientierungskursen übernommen werden bzw. Kurse in Muttersprachen organisiert werden.

- Oft würden auch in den Beratungsstellen Menschen nicht informiert. Und ihre Informationslosigkeit (speziell der Migrantinnen und Migranten) würde von den Beratenden ausgenutzt [16E].

3.3 Fälle mit psychotherapeutischer, beraterischer oder anwaltlicher Beratung

3.3.1 Beschreibung anhand der Berichte

3.3.1.1 Beratungsstellen: [412, 208, 274, 251, 353, 474, 101]

Die aufgesuchten Beratungsstellen waren sehr unterschiedlich. In jedem der beschriebenen Fälle haben die Betroffenen Unterstützung erfahren, in einem Fall wurde dies szenisch deutlich, als eine Interviewerin von einer Betroffenen – die sie bereits von ihrer Mitarbeit in einer Beratungsstelle kannte – auch in der Interviewsituation um Rat gefragt wurde. Bei der Unterstützung durch Beratende scheint es in erster Linie um lebenspraktische Hilfe zu gehen. Inwiefern Diskriminierungserfahrungen thematisiert und wie sie besprochen werden, bleibt offen. Dies wäre sehr wichtig, herauszufinden.

3.3.1.2 Anwaltliche Beratung, Gericht: [5xx, 303, 369, 520, 571]

Die Fälle, in denen anwaltliche Beratung gesucht bzw. ein Gericht eingeschaltet war, erscheinen besonders gehaltvoll, da es sich jeweils um Mobbing handelte, was für die Betroffenen zunächst – und für einige über einen längeren Zeitraum – nicht als solches erkennbar war. Eine genauere Analyse dieser und vergleichbarer Fälle könnte ergeben, dass Mobbing für Betroffene auch deshalb so schwer erkennbar ist, weil die Thematisierung – in der Öffentlichkeit, in Nachrichtenmedien, vor allem auch in Betrieben – zu „abstrakt" ist, um einen Bezug dazu herzustellen, was mit einem selbst geschieht.

3.3.1.3 Polizei: [435, 270]

Auf der Grundlage der zwei Fälle, in denen sich die Betroffenen an die Polizei wandten, kann kaum etwas zum Zusammenhang mit – mehrdimensionaler – Diskriminierung gesagt werden, bis auf die Vermutung, dass Diskriminierung durch die Polizei wahrscheinlich nicht nur in dem einen Fall geschah, von dem hier berichtet wird [435]. Immerhin gibt es andererseits auch eine Sensibilisierung der Polizei gegenüber Diskriminierung [270].

Zusammenfassend soll im Folgenden diskutiert werden, wer in den genannten Fällen Beratungsstellen, eine Anwältin oder einen Anwalt oder die Polizei aufgesucht bzw. sich in psychotherapeutische Behandlung begeben hat. Welche Probleme stellen sich in der Beratung/Behandlung aus Sicht der Ratsuchenden/Klientinnen und Klienten bzw. aus Sicht der Beratenden/Behandelnen (soweit dies rekonstruiert werden kann)?

Welche Beziehung besteht zwischen Diskriminierungserfahrungen und Beratungs-/Behandlungssuche? Wie wirkt sich Beratung/Behandlung auf Diskriminierung aus? Werden horizontale Beratungsansätze erkennbar?

Die Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, die von einer Psychotherapie berichten, stellen die größte Gruppe dar. Psychotherapie, psychiatrische Behandlung oder Klinikaufenthalt wurde in allen Fällen von Geschlechtsumwandlung und von homosexueller Orientierung gesucht. Aus den Berichten der Interviews ist in einigen Fällen deutlich erkennbar, inwiefern die psychotherapeutische Krisenintervention auch wegen der damit verbundenen Diskriminierungserfahrungen der betroffenen Personen gesucht wurde, nach heftigen Mobbingerfahrungen in der Schulzeit, keiner Unterstützung durch die Eltern, mit Scham verbundenen und daher nicht thematisierten Diskriminierungserfahrungen [443].

In **allen** Fällen, in denen Psychotherapie gesucht wurde, scheint es so, dass die eigene Herkunftsfamilie keine Unterstützung für psychische Konflikte während der Adoleszenz geboten hat, sondern im Gegenteil die eigene persönliche Entwicklung – auch schon in der Kindheit – erschwert hat. Von einigen Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern wird ausdrücklich die unterstützende Rolle der Therapeutin/des Therapeuten erwähnt. In einigen Fällen wurden Kliniksettings aufgesucht (durch Selbsteinweisung), um eine Rückzugsmöglichkeit zu finden.

In mehreren Fällen wird deutlich, dass mehrdimensionale Diskriminierungen auslösend für den Leidensdruck waren, der zur Psychotherapie führte [479, 458, 301, 430, 322]. Inwiefern und auf welche Weise dies in der Psychotherapie bearbeitet war oder Thema wurde, wissen wir nicht. Eine These hierzu wäre, dass durch eine unterstützende und aufdeckende Psychotherapie den Klientinnen und Klienten mehrdimensionale Diskriminierungen bewusst würden, sodass es nicht als ein persönliches Problem der Betroffenen erscheint, dass es zu schwerwiegenden Konflikten kam. In diesem Zusammenhang wird beispielsweise nicht klar, inwiefern der Rückzug ins Private einer beruflich zunächst sehr erfolgreichen jungen Frau in der Behandlung ihrer Angstzustände nach schwerem Mobbing auch damit verbunden sein könnte, dass die gesellschaftliche und politische Dimension kein Thema der Therapie war [s. o. 322].

3.3.2 Rechtsprechung: Wer klagt?

In den Berichten zeigte sich, dass nur sehr wenige Personen, die (mehrdimensionale) Diskriminierung erfahren haben, die Einleitung rechtlicher Schritte in Betracht ziehen. Daher lohnt sich ein genauerer Blick, wer denn diese Klägerinnen und Kläger sind, die den Rechtsweg bisher auf sich genommen haben.

3.3.2.1 Methodik, Datengrundlage

Ein vollständiges Bild über die Nutzung des Rechtsweges ließe sich nur über eine Analyse der Gerichtsakten erreichen, die im Rahmen dieses Projektes nicht leistbar ist. Somit beschränkt sich die Abfrage auf in den Datenbanken dokumentierte Verfahren.[16] Zunächst wurden alle in den juristischen Datenbanken juris und beck-online dokumentierten Entscheidungen einbezogen, die bei einer Suchabfrage der Rechtsgrundlage „AGG“ zugeordnet sind und eine der Dimensionen aus § 1 AGG ansprachen.[17] Dieses Kriterium erfüllten 177 Entscheidungen.[18] 137 arbeitsgerichtliche, 3 zivilgerichtliche, 3 sozialgerichtliche und

16 Die folgenden Ausführungen können daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit geltend machen, zeigen aber Tendenzen auf.

17 Abfrage im Juli 2010.

18 Sofern ein Fall durch mehrere Instanzen ging, wurde lediglich die höchstinstanzliche Entscheidung gezählt.

35 verwaltungsrechtliche Klagen/Anträge stützen sich direkt oder etwa vermittelt über § 24 auf Vorschriften des AGG.[19]

Explizit als mehrdimensional/verknüpft thematisiert wurde die im Streit stehende Diskriminierungserfahrung jedoch nur in 13 Verfahren. In zumindest 6 weiteren Fällen lassen sich mehrere Diskriminierungsgründe aus dem Sachverhalt herauslesen, deren Verknüpfung wurde aber weder seitens der Beteiligten noch durch das Gericht argumentativ aufgegriffen.

Das Bild der Klägerinnen und Kläger lässt sich aus den dokumentierten Entscheidungen nur lückenhaft zeichnen. Denn dort wurde nur festgehalten, was die einreichenden Gerichte für dokumentationswürdig und entscheidungsrelevant hielten. Sofern eine identitätsbildende Kategorie für die rechtliche Würdigung nicht als erheblich erachtet wurde, fand sie schon keinen Eingang in den Tatbestand. Entsprechend finden Religion, Behinderung fast nur Erwähnung, sofern eine entsprechende Diskriminierung den Klagegrund bildet. Einzig das Geschlecht scheint als üblicherweise zu dokumentierendes Datum zu gelten, mit einigem Abstand gefolgt vom Alter.

Ein Migrationshintergrund der Klägerinnen und Kläger wurde lediglich in 11 Fällen explizit durch die Gerichte im Tatbestand dokumentiert. Hierbei handelt es sich ausnahmslos um Klagen, die sich mindestens auf den Diskriminierungsgrund der ethnischen Herkunft stützen, in drei dieser Verfahren wird auch die (muslimische) Religion thematisiert, ebenso eine Diskriminierung aufgrund der „Sprache“. 10 der 11 Fälle sind im Arbeitsrecht bzw. dem Schuldienst anzusiedeln, häufig im Kontext eines Bewerbungsverfahrens.

Nach der Auszählung würden zudem Diskriminierungsklagen fast ausnahmslos von deutschen Staatsangehörigen geführt – lediglich 4 (männliche) Kläger wurden im Tatbestand explizit als „Ausländer“ (GB, I, T, DomRep) benannt. Dieser Befund ließe zunächst den Schluss zu, dass Ausländerinnen und Ausländer den Klageweg nicht bestreiten, obwohl ihnen das AGG Ansprüche zur Verfügung stellt. Denkbar ist jedoch ebenso, dass den Gerichten die Staatsangehörigkeit bzw. der Migrationshintergrund nicht entscheidungsrelevant/dokumentationswürdig erschien, sobald sich die Klage nicht um ethnische Diskriminierung drehte. Insbesondere mehrdimensionale Aspekte der jeweiligen Diskriminierungserfahrung könnten so in vielen Verfahren unthematisiert oder auch unerkannt geblieben sein. Auch hier bestätigt sich die Problematik einer nur selektiven Wahrnehmung und Fokussierung auf (die vermeintlich) einzig relevante Kategorie, die sich bereits in der Parallelexpertise[20] andeutete und sich schon wiederholt in den Interviews mit Betroffenen wie auch den Beratungsstellen belegen lässt.

19 Aufgrund der Zuordnung durch die Datenbanken wurden auch die wenigen öffentlich-rechtlichen Streitigkeiten einbezogen, die nicht in den Anwendungsbereich des AGG fallen, aber eine entsprechende Diskriminierungsthematik betreffen.

20 S. Fußnote 1.

3.3.2.2 Verteilung nach Kategorien – insbesondere mehrdimensionale Verschränkungen

Mit den beschriebenen Einschränkungen bzgl. der dokumentierten Daten lassen sich folgende Aussagen zu den Klägerinnen und Klägern treffen:

Die mit Abstand am häufigsten geltend gemachte Diskriminierungserfahrung betrifft die Kategorie des Alters (n 102, 58 %). Weit dahinter liegen bereits Geschlecht (n 29), ethnische Herkunft/Rasse (n 22) und Behinderung (n 20). Während die sexuelle Orientierung zumindest noch in 8 Fällen eigenständigen Anlass zur Klage gab, galt dies für Religion nur in 2 Fällen, in weiteren 6 nur in Kombination mit ethnischer Herkunft.

Betrachtet man die 19 Verfahren näher, in denen eine mehrdimensionale Diskriminierung im Raum steht, handelt es sich in 6 Verfahren um eine Kombination von ethnischer Herkunft mit Religion, davon machen 4 Klägerinnen eine Diskriminierung als Muslima geltend, ein Kläger als Moslem. 4 Fälle betreffen die Verknüpfung von Alter und Behinderung, jeweils weitere 4 die Verknüpfung von Alter und Geschlecht bzw. ethnische Herkunft und Geschlecht. Mit Ausnahme eines Falles, der den Einlass in einer Diskothek zum Gegenstand hat, handelt es sich um arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Streitigkeiten.

Beinahe zwei Drittel der zuzuordnenden Klagen wurden von Männern (110 zu 59) geführt. Dies könnte teilweise durch ihre höhere Beteiligung am Erwerbsleben insgesamt, insbesondere der älteren Kohorten, oder an bestimmten Berufssparten zu erklären sein. Das Durchschnittsalter der Klägerinnen und Kläger, deren Alter dokumentiert ist, betrug bei der ersten Klageeinreichung knapp 53 Jahre. Aufgeschlüsselt nach Kategorien ergibt sich folgende Aufstellung: [21] [22]

Kategorie[21]	Alter	Behinderung	Herkunft	Geschlecht	Sexuelle Orientierung	Religion
Männer	69[22]	16	8	14	10	2
Frauen	31	2	13	15	1	6
Durchschnittsalter	54	48 (n 11)	43 (n 10)	49 (n 11)	k. A.	34 (n 6)
– der Männer	59 (n 63)	Dito	Dito	49 (n 8)		38
– der Frauen	47 (n 30)	Dito	Dito	51 (n 3)		32

Auch wenn man berücksichtigt, dass die weit überwiegende Zahl der Klagen im Kontext einer Erwerbstätigkeit steht (137 Verfahren bei Arbeitsgerichten, zuzüglich weiterer bei Verwaltungsgerichten), kann dies das hohe Durchschnittsalter der Personen, die sich für eine gerichtliche Verfolgung entscheiden, nur bedingt erklären. Denn an Bewerbungsverfahren sind auch junge Menschen beteiligt, auch Kündigung, Sozialauswahl oder Mobbing dürften letztlich jede Altersgruppe (über 16 Jahre) treffen, selbst wenn man von einem höheren Anteil älterer Erwerbstätiger ausgehen wollte. Auch die Vielzahl der Verfahren um Altersgrenzen betrifft nur auf den ersten Blick primär „ältere“ Menschen. Hier lässt sich schon zweifeln, ob Diskriminierungen „zu junger Bewerberinnen und Bewerber“ im Kontext von Beförderungen, Gratifikationen o. Ä. nur nicht verfolgt werden.

21 Nur Fälle aufgenommen, in denen die Daten aufgenommen waren.
22 Jeweils auf volle Zahl gerundet.

Bezüglich weiterer klägerbezogener Faktoren – wie etwa Beruf und Ausbildungsgrad – ergeben sich allenfalls Tendenzen, die sich teilweise aus Klagegegenstand und Diskriminierungskategorie erklären lassen. Angaben zum Beruf sind häufig knapp gehalten, Einkommen und Familienstand wurden zu selten dokumentiert, um Rückschlüsse ziehen zu können.

Da die Tatbestände der Entscheidungen nicht um Daten ergänzt werden können, die nicht entscheidungsrelevant sind, und eine derartige Verpflichtung auch in Konflikt mit der richterlichen Unabhängigkeit tritt, sollte über die gesonderte Erhebung – etwa im Kontext der Gerichtsstatistik – nachgedacht werden. So könnten valide Daten über Geschlecht und Alter hinaus erhoben werden, auf deren Basis sich weitere Forschung zu mehrdimensionalen Verschränkungen stützen könnte.

- Klagen bzgl. Diskriminierung aufgrund des **Geschlechts** werden fast ausnahmslos im Kontext eines Arbeitsverhältnisses erhoben. Die Bandbreite der ausgeübten Berufe ist groß und umfasst etwa eine hauswirtschaftliche Helferin, eine Serviererin, einen Gärtner, als auch Angestellte im öffentlichen Dienst oder auch Juristinnen und Juristen.

- Die geltend gemachten Diskriminierungen aufgrund **sexueller Orientierung** betreffen im Wesentlichen die Forderung nach Gleichstellung von (männlichen) Lebenspartnerschaften mit Ehen im Kontext der Hinterbliebenen- und Krankenversorgung, Familienzuschlägen u. Ä. Ein Großteil der Kläger befindet sich bei Klageerhebung im öffentlichen Dienst bzw. im Beamtenverhältnis, was sich weitgehend aus dem Klagegegenstand erklärt.

- Diskriminierungen aufgrund von **Behinderungen** befassten die Gerichte ebenfalls allein im Kontext der Erwerbstätigkeit. Auch hier ist die Bandbreite der Klägerberufe groß, allerdings lässt sich ein größerer Anteil eher niedrigeren Ausbildungsgraden zuschreiben (Lageristinnen und Lageristen, Kommissioniererinnen und Kommissionierer, Fahrerinnen und Fahrer, Gastronomiekräfte), daneben finden sich jedoch auch Wirtschaftsprüferinnen und -prüfer, Ingenieurinnen und Ingenieure, Biologinnen und Biologen etc.

- **Religiöse Diskriminierung** wurde vor allem (meist in Verschränkung mit ethnischer Diskriminierung) von Lehrerinnen bzw. einer Sozialpädagogin geltend gemacht. Hierbei handelt es sich meist um „Kopftuchfälle“. Weitere Fälle betreffen Kündigungen etwa eines Ladenhelfers und Kommissionierers.

- Neben den bereits erwähnten mehrdimensionalen „Kopftuchfällen“ im Schuldienst, betreffen die meisten Diskriminierungsklagen, die sich auf **ethnische/rassistische Diskriminierung** stützen, Arbeitsverhältnisse. Interessant ist hier allerdings, dass sich zu dieser Kategorie auch zwei zivilrechtliche Streitigkeiten finden, die ethnische Diskriminierungen im „Alltag“, nämlich den Nichteinlass in eine Diskothek und die Verweigerung eines Wohnungsbesichtigungstermins gepaart mit rassistischen Beleidigungen, betreffen.

- Für die größte Verfahrensgruppe aufgrund **Altersdiskriminierung** lassen sich zunächst zwei große Themenkreise identifizieren. Zum einen wenden sich Beamtinnen und Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes gegen Altersgrenzen, zum anderen werden Altersgrenzen im Kontext des Flugverkehrs von Flugkapitäninnen und Flugkapitänen, -begleiterinnen und -begleitern und -ingenieurinnen und -ingenieuren angegriffen. Der Großteil der Klägerinnen und Kläger, die eine Altersdiskriminierung geltend machen,

verfügt damit wohl über einen höheren Bildungsgrad. Teilweise kann dies darauf zurückzuführen sein, dass explizit geregelte Altersgrenzen gerade für höher qualifizierte Berufsgruppen bestehen (wie Beamtinnen und Beamte, Ärztinnen und Ärzte, Flugpersonal), wohingegen etwa tarifliche Altersstufen etc. schwerer greifbar sind und daher seltener angegriffen werden. Für das leichte Übergewicht von Klagen, die sich gegen die öffentliche Verwaltung richten, ließe sich jedoch auch die Vermutung aufstellen, dass es sich leichter gegen den an die Verfassung gebundenen Staat als gegen privatwirtschaftliche Unternehmen klagt. Weitere große Gruppen wenden sich gegen altersbezogene Kriterien in der Sozialauswahl im Rahmen von betriebsbedingten Kündigungen oder geringere Betriebsrenten.

3.3.2.3 Exkurs: Verbandliche Beteiligung und Beratung

Nur bei 8 erstinstanzlichen Verfahren fanden sich sichere Hinweise auf Prozessbevollmächtigte (6 männliche Kläger, 2 weibliche Klägerinnen). Diese lassen sich fast ausnahmslos den arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zuordnen (etwa Altersgrenzen, Mobbing). Indizien auf verbandliche oder gewerkschaftliche Unterstützung der Klägerinnen und Kläger, die etwa nach § 23 AGG möglich wäre, ließen sich nur vereinzelt finden. Auch hier sollte man nicht vorschnell von einer Mehrheit von unvertretenen Klägerinnen und Klägern ausgehen, auch hier kann diese Beteiligung schlicht seitens der Gerichte im Tatbestand „verschwiegen“ worden sein.

Eine statistische Erfassung der verschiedenen Unterstützungsformen ist überlegenswert, um Aufschluss über die Wirkmächtigkeit der verbandlichen Beteiligung nach § 23 AGG zu erhalten, gegebenenfalls auch über die Rolle der zugehörigen Beratungsstellen als mögliche Wegbereiter zur gerichtlichen Geltendmachung.

3.4 Zwischenfazit

Entsprechend den fünf Schwerpunkten (kulturell-religiöser Hintergrund, Gender, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung) wurden 21 Interviews in den Beratungsstellen durchgeführt, in deren Selbstdarstellung neben einem Schwerpunkt weitere Schwerpunkte erwähnt wurden. In die Auswertung wurden in zwei Expertenrunden Lehrende der FH Frankfurt für die Felder Beratung, Gesprächsführung, Methoden der Sozialen Arbeit konsultiert.

Wie wird die mehrdimensionale Diskriminierungserfahrung gesehen?

In der Beratungsarbeit ist es sehr schwer, die „eigentlichen Gründe“ für die subjektiv erlebte Erfahrung mit objektiv spürbaren Konsequenzen festzustellen. Unterschiedliche Menschen würden die gleiche Situation unterschiedlich interpretieren, einige als Diskriminierung, andere nicht, dies erschwere die Feststellung einer Diskriminierung und noch mehr einer mehrdimensionalen Diskriminierung. Der mehrdimensionale Charakter der Diskriminierungserfahrung wird nicht oder nur selten von den Beratungssuchenden erkannt und steht nicht im Fokus der Beratung.

Beratung befasst sich „auf einer theoriegeleiteten Grundlage mit unterschiedlichen Entwicklungsaufgaben und multifaktoriell bestimmten Problem- und

Konfliktsituationen“[23] und eher nicht mit mehrdimensionaler Diskriminierung. Hinzu kommt, dass die Spezialisierung und der Schwerpunkt der jeweiligen Beratungsstelle die eindimensionale Wahl seitens Beratungssuchender und den Fokus der Beratenden stark beeinflusst.

Die Reaktion der/des Beratenden auf die geschilderte Situation scheint entscheidend für die Problemdefinition zu sein. Die Beratenden versuchten meistens, Schlichtungs- und Vermittlungsarbeit zu leisten, wobei sie sich verpflichtet fühlen, die Positionen beider Seiten des Konflikts zu verstehen, um vermittelnd zu handeln. Es wurde eher versucht, nach den „Gründen gescheiterter Kommunikation“ zu suchen, als parteiisch für die Seite der Betroffenen einzutreten.[24]

Häufig wird das Problem sowie der Grund für die Diskriminierung vielmehr in der Person der Beratungssuchenden verortet, was bei den Beratungssuchenden das Gefühl verursachen kann, „nicht in ihrer Ganzheit“ gesehen zu werden. Einige Beratende haben beispielsweise viele Ratsuchende als Menschen beschrieben, die dazu neigen, „zu schnell die Reaktion als Diskriminierung“ zu interpretieren. Die Aufklärungsarbeit bzw. ihr Versuch, eine neue Sicht auf die Erfahrung einzubringen, sei in solchen Situationen oft an der mangelnden Bereitschaft zu einem Perspektivwechsel gescheitert. Hiermit betonen viele Beratende die Wichtigkeit ihrer Unterstützungs- und Stärkungsrolle besonders in den Fällen, in denen Menschen nicht unbedingt wegen der Lösung des Problems zu ihnen kämen, sondern um gehört und verstanden zu werden.[25] „Abhängig von den zu bewältigenden Anforderungen, Problemlagen und Krisensituationen, in denen sich die Ratsuchenden befinden, kann Beratung Ressourcen aktivieren, gesundheitsfördernd, präventiv, kurativ oder rehabilitativ sein.“[26] Die Identifizierung vorhandener eigener und der zur Verfügung stehenden Ressourcen und Wege ihrer Nutzung für die Entwicklung von Handlungsplänen und der Umgang mit den „nicht behebbaren/auslösbaren Belastungen“ sollen zusammen mit den Beratenden aktiv herausgearbeitet werden.[27]

Die Grundvoraussetzung der Beratenden ist ein aktives Handeln der Klientinnen und Klienten als „Chefs des Verfahrens“.[28] Nach einer Zielvorstellung sollen Klientinnen und Klienten sich nicht in der Opferrolle sehen, sondern sich vielmehr zu wehren und selbst zu helfen wissen. Dies entspricht der Position, dass „Empowerment ... ein zentraler Grundsatz qualifizierter Antidiskriminierungsberatung“ ist.[29] Viele Beratende arbeiten ausdrücklich nicht mit dem Begriff „Diskriminierung“ (sondern mit einem mitgebrachten Problemkomplex),

---

23 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen: www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61

24 Dies widerspricht der Position „die Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen bewusst in den Vordergrund [zu stellen] und betrachtet individuelle Diskriminierungserlebnisse im strukturellen Kontext. Parteilichkeit kann in besonderer Weise von Diskriminierung Betroffenen Vertrauen geben und erfahrener Ohnmacht sowie ungleicher Machtverteilung etwas entgegensetzen“ (S.7). Eigene Standards der advd: http://www.antidiskriminierung.org/files/advd_Eckpunktepapier_Oktober%202009.pdf

25 Dies entspricht der folgenden Position: „Der Einzelfallberatung kommt dabei die Rolle zu, Betroffene in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken und gleichzeitig Einzelfälle im strukturellen Kontext zu verorten“. Ebenda (S. 6).

26 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen: www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61

27 Ebenda.

28 Dies entspricht der Position, dass „Ratsuchende sich (wieder) als aktive AkteurInnen erleben ... In der Beratung werden die Wahrnehmungen, Bedürfnisse und Forderungen der Betroffenen deshalb ausdrücklich bestärkt und gemeinsam Bewältigungs- und Interventionsstrategien mit dem Fokus auf Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit entwickelt“ (S. 7). Ebenda (S. 7).

29 Ebenda.

da die Darstellung einer Erfahrung als Diskriminierung die betroffene Person schwächen bzw. sie als passives Opfer positionieren und somit weiter diskriminieren würde.

Aus allen Berichten geht hervor, dass es sehr selten zu rechtlichen Schritten gegen Diskriminierung kommt. Den Wunsch nach rechtlicher Hilfe würden, so die Beratenden, mehrere Komponenten verhindern, so wie die Angst vor weiterer Stigmatisierung, Zweifel am Erfolg, Selbstbeschuldigung für das Geschehene.

Wie wird mit der mehrdimensionalen Diskriminierungserfahrung gearbeitet?
Einige Beratende berichten, dass mehrdimensionale Diskriminierung sehr schwer festzustellen sei, erstens, weil es ihnen aus der Schilderung nicht klar sei, ob die Person in der konkreten Situation aufgrund mehrerer ‚Merkmale' diskriminiert wurde oder weil man Probleme – aufgrund unterschiedlicher ‚Merkmale' – gezielt unterscheiden müsse, da es bei jedem Problem unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten gebe. In sehr vielen Fällen hätten Diskriminierungserfahrungen zudem einen subtilen Charakter, was die Behandlung des Problems erschwere.

Mehrdimensionale Diskriminierung würde eine unterwürfige Haltung und Schande verursachen, da Menschen diskriminierte ‚Merkmale' als „Makel" empfinden würden und nicht als etwas, das von außen, von der Gesellschaft, herangetragen würde. Viele Beratende sehen es als ihre Aufgabe, den mehrdimensionalen Charakter der Diskriminierung zu erkennen und darüber mit den Klientinnen und Klienten gemeinsam zu reflektieren. Oft seien viele Menschen allerdings, so einige Beratende, auf eine Kategorie fixiert und nicht bereit zu hören, dass sie in mehrdimensionaler Hinsicht diskriminiert würden, was viele als noch deprimierendere Situation und Belastung empfinden würden.

Zwar kannten die Beratenden theoretische Grundlagen mehrdimensionaler Diskriminierung, wendeten sie jedoch in der Beratungspraxis meist nicht an bzw. waren nicht sicher, wie sie diese einsetzen sollten. Teilweise scheint die starke Spezialisierung der Beratenden auf ein bestimmtes Feld oder eine Kategorie sie zu behindern, eine kultursensible Perspektive einzunehmen bzw. Kulturalisierungen zu vermeiden. Wenn Beratende männliche Migranten als kulturell homophob beschreiben und ein Ratsuchender Diskriminierungen durch männliche Migranten „noch übler" findet, scheint die Herausforderung darin zu liegen, Stereotype seitens der Beratenden zu reflektieren, aber auch erfahrungsbasiertes Wissen der Betroffenen zu respektieren.

In einigen Beratungsstellen wurde darüber berichtet, dass nicht nur „interkulturelle und menschliche Kompetenz", fachliche Qualifikationen sowie ein respektvoller Umgang, sondern auch eine Sensibilisierung für die anderen Schwerpunkte möglicher Diskriminierung höchst erforderlich sei. Hiermit wird ein „interdisziplinär fundiertes Handlungskonzept"[30] erforderlich.

30 Psychosoziales Beratungsverständnis der Arbeitsgemeinschaft Beratungswesen: www.efb-berlin.de/dokument.py?nr=61

IV.

Beantwortung der Fragen der Ausschreibung

4.1 Begriffsbestimmung und Regelungsrahmen des AGG

In der Auswertung der erhobenen Daten zeigt sich, dass der Regelungsrahmen des AGG die Diskriminierungserfahrungen der Befragten derzeit nicht abbildet und auch systemimmanente Korrekturen – begrenzt auf Begriffsschärfungen – innerhalb des AGG hierauf nicht hinreichend reagieren können.

4.1.1 Lückenhafte Erfassung von Diskriminierungserfahrungen

Zunächst findet das AGG bereits auf einen Großteil der geschilderten Situationen keine Anwendung, sodass Lücken im Diskriminierungsschutz entstehen: Schon auf die berichteten Diskriminierungserfahrungen im familiären Bereich bietet das AGG keine Antwort. Besonders deutlich treten die Regelungslücken zudem für Diskriminierungserfahrungen im staatlichen Bereich zutage: Weder für die häufig geschilderten Mobbingerfahrungen in der Schule, noch für Diskriminierungen im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung stellt das AGG Ansprüche bereit. Für sozialrechtliche Problemfelder helfen §§ 33c SGB I und § 19a SGB IV oder sozialrechtliche Herstellungsansprüche nur sehr begrenzt.

Die Entscheidung des Gesetzgebers, gerade Diskriminierungen im öffentlich-rechtlichen Bereich weitestgehend aus dem Schutz des AGG auszusparen, wird den Bedürfnissen der Befragten nicht gerecht[31]. Ein Verweis auf vereinzelte Regelungen in den Schulgesetzen der Länder, Gleichstellungsgesetze, Amtshaftungsansprüche, Strafgesetze kann auch auf dem Umweg über die Grundrechtsbindung der öffentlichen Verwaltung diesen Befund nicht entkräften. Denn eher verstreute und uneindeutige Einzelregelungen bieten nur lückenhaften Schutz. Sie reichen nicht an das Schutzniveau eines wirklich **„Allgemeinen“** Gleichbehandlungsgesetzes heran, das für alle Lebensbereiche ausnahmslos Geltung beansprucht.

31 Und ist überdies ein äußerst problematisches Zeichen, wenn man bedenkt, dass die Antidiskriminierungsstelle gerade eine Kampagne zur anonymen Bewerbung mit der Privatwirtschaft realisiert, während gleichzeitig Beamtenpositionen rechtlich nach wie vor Deutschen (ausnahmsweise Unionsbürgerinnen und -bürgern) vorbehalten sind und die Bundesregierung auf eine Anfrage keine Angaben darüber machen werden konnte, wie viele Menschen mit Migratonshintergrund in der öffentlichen Verwaltung beschäftigt sind – und ihr zum Thema selbst nur einfällt, dass der Grundsatz der Bestenauslese zu beachten sei und sie den „Kampf um eine bessere Ausbildung und gegen die Arbeitslosigkeit der in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer“ aufgenommen habe [http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/16/047/1604703.pdf].

4.1.2 Keine nennenswerte Rechtsverfolgung

Aber selbst im arbeitsrechtlichen und zivilrechtlichen Bereich, in dem das AGG Diskriminierungsschutz bietet, wird der streitige Weg bis zur gerichtlichen Entscheidung von den Befragten nur sehr selten als adäquate Reaktion auf die erlebte Diskriminierung angesehen. Nur in 5 der 290 Berichte finden eine anwaltliche Beratung bzw. eine Anrufung eines Gerichtes Erwähnung. Betrachtet man diese wenigen Interviews genauer, geht es dort um stark belastende, wenn nicht existenzielle Problemlagen: In 4 Fällen bildete Mobbing am Arbeitsplatz den Gegenstand, im 5. Fall handelte es sich um eine aufenthaltsrechtliche Thematik.

Diese Fokussierung auf Diskriminierungen im Arbeitsverhältnis bestätigt sich auch in der Analyse der dokumentierten Gerichtsentscheidungen, die weit überwiegend dem arbeitsrechtlichen Bereich zuzuordnen sind (s. n. 137 arbeitsgerichtliche gegenüber 3 zivilrechtlichen Streitigkeiten). (Nur) In diesem Bereich, dem meist existenzsichernde Bedeutung zukommen dürfte, erscheint den Befragten eine Berufung auf das AGG geeignet, um sich (auch über den Kündigungsschutz hinaus ergänzend) gegen erfahrene Diskriminierung zu wehren und den Verbleib in (Kündigung, Sozialauswahl) oder den Zugang zur Erwerbstätigkeit (Bewerbung) zu erstreiten. Nicht selten wird der gerichtliche Weg eingeschlagen, um sich gegen Mobbing am Arbeitsplatz zu wehren; hier lässt sich die Einführung des AGG mit Blick auf eine ähnliche Häufung in den Interviews wohl als Erfolgsgeschichte bezeichnen.

Für eine Reaktion auf „alltägliche“ diskriminierende Erfahrungen bietet das AGG nach der Auswertung den Betroffenen allerdings derzeit anscheinend keine passenden Instrumente an. In den Berichten findet sich keine Person, die im zivilrechtlichen Bereich berichtet, um anwaltlichen Rat gefragt bzw. gar das Gericht eingeschaltet zu haben. Die Geltendmachung von Rechtsansprüchen infolge einer Diskriminierung erschien den Befragten also keine geeignete Reaktion auf erfahrene Diskriminierung, der Weg bis zum Gericht wohl zu aufwändig, spät oder vielleicht auch zu unsicher.

Die häufig berichteteten „beiläufigen“ Diskriminierungen, sei es durch Kolleginnen und Kollegen, Mitschülerinnen und Mitschüler oder insbesondere infolge „zufälliger“ und einmaliger Begegnungen im öffentlichen Raum, werden derzeit ohnehin nicht adäquat durch das AGG erfasst. Denn sie erreichen aufgrund ihrer ‚Verstreutheit‘ nicht die Qualität der Belästigung im Sinne des Gesetzes, obwohl ihre Summe nachhaltige Diskriminierungserfahrungen auslöst, wie die Interviews zeigen. Mögliche strafrechtliche Konsequenzen für die jeweiligen Einzelakte bieten hier keinen Schutz, denn sie sind Betroffenen aufgrund zu hohen Aufwands und auch in der Vielzahl der Fälle nicht zumutbar. Es bleibt zu hoffen, dass das AGG im zivilrechtlichen Bereich zumindest präventive Wirkung entfaltet, indem es Anbieter von Waren- und Dienstleistungen durch Androhung von Sanktionen von Diskriminierungen abhält.

Immanente Korrekturen zu klareren Definitionen oder Rechtsfolgen wie der Schadensersatzbemessung etc. lassen wohl keinen Umschwung in eine gesteigerte Rechtsverfolgung erwarten. In jedem Teilbereich der Analyse drängt sich vielmehr der Schluss auf, dass es eines Systemwechsels bedarf, der Lebenslagen statt klar abgegrenzter Bereiche in den Blick nimmt und rechtsgebietsübergreifend – unter Einschluss des öffentlichen Rechts – gleichgearteten Diskriminierungsschutz gewährt.

4.3 Häufige Kombinationen, Kontexte/Handlungsfelder

Unsere Untersuchung hat gezeigt, dass es tatsächlich häufige Interdependenzen zwischen verschiedenen Anknüpfungspunkten gibt. Aus unserer Sicht ist es aber völlig falsch, hier von Kategorie- oder gar Merkmalskombinationen zu sprechen: Es soll hier nochmals daran erinnert sein, dass Art. 3 Abs. 3 GG ein Differenzierungsverbot enthält. Mit anderen Worten: Dieses Verbot richtet sich an die Akteure (im Fall des Art. 3 GG an den Staat). Gleiches gilt aber auch für § 1 AGG: Dieser definiert ebenfalls nicht ‚Merkmale' einer Person, denn ohne Zweifel kann jemand als schwul auch dann diskriminiert werden, wenn er es nicht ist oder als Muslima wegen ihrer ‚Herkunft', wenn sie immer schon deutsch war und als Christin geboren wurde (davon geht erkennbar auch § 7 Abs. 1 Satz 2 AGG aus). Mit anderen Worten: Ein- oder mehrdimensional ist nicht die Person, die diskriminiert wird, sondern allenfalls der Anknüpfungspunkt der handelnden Person/Institution/Gesellschaft – und hier spricht einiges dafür, das die Anknüpfung häufig gerade wenig differenziert ist (anders als deren Wirkung!). Deshalb ist der Katalog in § 1 AGG auch keine Limitierung (auf eine Kategorie), sondern eine Klarstellung, wonach gerade nicht differenziert werden darf. Gerade dort, wo es – wie in den von uns berichteten Fällen – um intentionales Handeln geht, ermöglicht dies eine Einordnung, was erlaubt und was nicht erlaubt sein soll. Hier sollte an einer Art ‚Bestimmtheitsgrundsatz' festgehalten werden. Bei mittelbaren Diskriminierungen müssen dann aber aus Zwei-Felder-Tafeln Viel-Felder-Tafeln werden, ganz im Sinne sozialwissenschaftlicher Komplementärgruppen.

Dies ist umso mehr der Fall, als sich Diskriminierung und Mehrdimensionalität nicht außerhalb von Lebenskontexten denken lassen: Wir haben in unseren Interviews z. B. gefunden, dass sexuelle Orientierung – vor allem im Kontext von Familie, Schule und Arbeit – fast nie ohne eine Verschränkung mit Geschlechterrollen und -erwartungen denkbar ist. Geschlecht und Herkunft sind im Kopftuch untrennbar verwoben; unabhängig davon, wie die Herkunft einer Person tatsächlich ist, ist das Kopftuch der Fetisch des Rassismus, an ihm hängt quasi eine muslimische Frau. Ähnliche Verschränktheiten gibt es bei dem – Krankheiten einschließenden – Behinderungsbegriff: Pflegebedürftigkeit schließt oft Alter und Behinderungen ein, Suchtkrankheiten nicht selten (männliches) Geschlecht und Behinderung. Und in fast allen von uns gefundenen Fällen hatte Diskriminierung – für einen vernünftigen Dritten – eine (eindeutige) Zielrichtung, und diese wiederum resultiert aus Zuschreibungen, die mit der Realität wenig oder nichts zu tun haben müssen. Selbst in der gewählten Fallvignette, in der der betroffene Mann nicht sicher wissen konnte, ob er als Schwuler, Lebenspartner, Lateinamerikaner oder schlicht als Ausländer angesprochen war, traf ihn eine rassistische Bemerkung, schlicht deshalb, weil er als Ausländer um eine Arbeitserlaubnis nachsuchte. Genau wie in dem viel bemühten Beispiel des Diskothekenbesuchs eine rassistische Zielrichtung zu erkennen ist, wenn bestimmte Ausländer keinen Zugang erhalten – und eine sexistische, wenn Ausländerinnen (gerne) hereingelassen werden.

4.4 Beratungslandschaft

Ganz augenscheinlich stellen sich Probleme bei der Beratung von Diskriminierungserfahrungen dadurch, dass das Angebot in gewisser Weise die Nachfrage strukturiert: Menschen, die Beratung suchen, müssen sich für ein Problem entscheiden. Diese Entscheidung fällt umso schwerer, je mehr Probleme miteinander verwoben sind. In den Interviews hat

sich z. B. gezeigt, dass rechtlich und materiell prekäre Verhältnisse sehr oft mit einer Einwanderungsgeschichte zusammentreffen: Die Frage, welchem Problem eine Person Vorrang einräumt, entscheidet auch darüber, welche Beratungsstelle sie betritt – wenn sie denn eine Beratungsstelle betritt: In unserem Sample haben weniger als 8 % der Befragten Beratung nachgefragt.

In den Beratungsstellen treffen Betroffene nicht immer auf Menschen, die eine Qualifikation zur Beratung haben. Die Antidiskriminierungsarbeit ist noch deutlich zwischen sozialer Bewegung/Selbsthilfe und professioneller Beratung angesiedelt. Ohne methodische Ausbildung und ohne ständige Reflexion eigener Haltungen kann Beratung besonders leicht ins Ratschlagen abgleiten, zumal wenn (vermeintlich) Schwächere beraten werden. Hier haben die von uns geführten Interviews durchaus Besorgniserregendes zutage gefördert, soweit es um die Einbeziehung von Unterschieden – über die eigene, unmittelbare Zielgruppe hinaus – ging.

Die Diskussion, ob es methodisch richtig ist, von einem horizontalen Ansatz in der Beratungsarbeit zu sprechen – und damit indirekt eine ‚Merkmalsberatung' fortzuführen, nur eben flach angeordnet –, kann hier nur angedeutet werden. Man könnte auch, ganz altmodisch, von personzentrierter Beratung sprechen, soweit es um die Erfahrungen und Belastungssituationen einer Person geht. Unabhängig von der Benennung des integrativen Zugangs bleibt aber wohl festzustellen, dass dieser nicht sehr verbreitet und bekannt ist und eher eine kleinere Gruppe spezialisierter Beratungsstellen eint, aber kein durchgängiges Prinzip von Beratungsstellen ist, die von Diskriminierung betroffene Menschen beraten.

4.5 Ausblick/Empfehlungen

Abschließend sollen – auftragsgemäß – noch Vorschläge für weitergehende Fragestellungen und Handlungsempfehlungen für die Beratungslandschaft herausgearbeitet werden.

4.5.1 Recht

4.5.1.1 Vertiefende Rechtsgutachten zu den Fallvignetten

Gemeinsam mit juristischen Expertinnen[32] haben wir die ausgewählten Fallvignetten summarisch daraufhin geprüft, ob und welche rechtlichen Handlungsmöglichkeiten bestehen. Wünschenswert wären hier weiterführende Gutachten, wie in ‚typischen Fallgestaltungen', insbesondere solchen, die nicht dem AGG unterfallen (öffentlicher Raum, Schule), rechtlich interveniert werden kann.

4.5.1.2 Rechtsgutachten zur Strafbarkeit

Ein insofern wichtiger Bereich ist die mögliche Strafbarkeit diskriminierenden Verhaltens. Hier sollte nicht nur geprüft werden, ob sich die Einführung einer entsprechenden Strafvorschrift wie in anderen Ländern anbietet, sondern vor allem, ob nicht de lege lata Übergriffe strafrechtlich geahndet werden können.

---

32 Wir danken an dieser Stelle den Professorinnen Theresia Degener, Heike Dieball, Dorothee Frings und Julia Zinsmeister für ihre Unterstützung und wichtige Hinweise.

4.5.2 Soziale Arbeit und Beratung

4.5.2.1 Orientierungshilfen zur Beratungssuche

Das Mapping der Beratungsstellen hat aus unserer Sicht sehr deutlich gemacht, dass Betroffene Orientierungshilfe brauchen. Diese sollte empirisch basiert sein und Suchpfade verschiedener Personengruppen durch narrative Befragungen und teilnehmende Beobachtungen nachvollziehen.

4.5.2.2 Schulungskonzepte für Beratung

Aus unseren Diskussionen mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Sozialen Arbeit[33] ist sehr deutlich geworden, dass Schulungskonzepte entwickelt werden sollten, die auf den Narrativen von Betroffenen aufbauen. Dabei sollten thematisch orientierte Beratungskontexte (Erziehungsberatung, Schulsozialarbeit) komplementäres Wissen zu Diskriminierungserfahrungen und zum Diskriminierungserleben erwerben, während Antidiskriminierungsberatungsstellen in personzentrierten und ganzheitlichen Methoden der Gesprächsführung geschult werden könnten.

4.5.2.3 Präventionskonzepte

Gerade für den Bereich der Schule sollten darüber hinaus Präventionskonzepte und Wahrnehmungsübungen entwickelt werden, die Respekt für die ‚ganze Person', deren Individualität und Vielfalt wecken. Diese Konzepte könnten ebenfalls auf Narrative aus biografischen Interviews zurückgreifen.

4.5.3 Forschung

4.5.3.1 Über Handelnde: Familien, Behörden/Schulen, Arbeitsplätze

Auffällig ist, dass es zwar vielfältige, überwiegend quantitative Studien zu Diskriminierungserfahrungen gibt, dass es jedoch wenige Untersuchungen basierend auf offenen, autobiografisch-narrativen Interviews mit handelnden Personen gibt. Auch dies scheint uns ein Manko im gegenwärtigen Wissensbestand über Diskriminierung zu sein – vielleicht auch eine Folge des Machtgefälles Forschender gegenüber Befragten, welches in quantitativen Studien im Allgemeinen nicht kritisch reflektiert wird, hingegen in qualitativ-interpretativen Studien als Arbeitsbündnisse der Forschung in die Untersuchung einbezogen wird.

4.5.3.2 Beratungsforschung

Schließlich muss aus unserer Sicht nochmals besser nachvollzogen werden, wie sich Interaktionen in Beratungen mit dem Thema Diskriminierung entwickeln. Ein erster Eindruck deutet darauf hin, dass Menschen, zumal unterschiedlicher sozialer Gruppen, leicht komplementäre Rollen einnehmen (Deutsche und Ausländer), wobei diejenigen, die sich beheimatet fühlen, leicht zu den ‚Erklärern' und ‚Be-Lehrern' werden. Es wäre wichtig, solche Dynamiken genauer systematisch zu untersuchen.

33 Wir danken den Kolleginnen Flügge, Kämmerer-Rütten, Köttig, Maierhof, Schmauch und Schönborn sowie dem Kollegen Kunz für die ‚geopferte' Zeit und wichtige Hinweise zum Verständnis der Fallvignetten und der Einordnung der Gespräche mit den Beratungsstellen.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der ADS wider.

Herausgeber:
Antidiskriminierungsstelle
des Bundes
Glinkastraße 24
10117 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:
Zentrale: 03018 555-1855
Beratung: 03018 555-1865 (Mo. bis Fr., 9–12 Uhr und 13–15 Uhr)
Fax: 03018 555-41865
Besuchszeiten nach Vereinbarung
E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung:
www.avitamin.de

Stand:
Oktober 2010

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333